ANALISIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA PADA UNIT KEGIATAN PELAYANAN TERMINAL DI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN KARANGANYAR

Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Hukum

Oleh :

HASNA FITRI NABILAH

C100170022

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2021

HALAMAN PERSETUJUAN

ANALISIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA PADA UNIT KEGIATAN PELAYANAN TERMINAL DI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN KARANGANYAR

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

HASNA FITRI NABILAH

C100170022

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen

Pembimbing

(Inayah, S.H., M.H.)

HALAMAN PENGESAHAN

ANALISIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA PADA UNIT KEGIATAN PELAYANAN TERMINAL DI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN KARANGANYAR

OLEH

HASNA FITRI NABILAH

C100170022

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Selasa, 29 Juni 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1.	**Inayah, S.H., M.H.** **(Ketua Dewan Penguji)**	**(.....)**
2.	**Septarina Budiwati, S.H., M.H.** **(Anggota I Dewan Penguji)**	**(.....)**
3.	**Darsono, S.H., M.H.** **(Anggota II Dewan Penguji)**	**(.....)**

Dekan

Prof. Dr. H. Khudzaifah Dimyati, S.H., M.Hum
NIK. 537/NIDN. 0727085803

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas,maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 7 Juni 2021

Penulis

HASNA FITRI NABILAH

C 100 170 022

ANALISIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA PADA UNIT KEGIATAN PELAYANAN TERMINAL DI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN KARANGANYAR

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan dan permasalahan perjanjian kerja pada unit kegiatan pelayanan terminal di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis empiris. Jenis datanya berupa data primer dan sekunder, yang terdiri atas bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Metode analisis data yang dipergunakan adalah metode kualitatif. Hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa pelaksanaan perjanjian kerja pada unit kegiatan pelayanan terminal di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar dibuat secara tertulis dengan mengacu pada ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang memuat tentang identitas para pihak dalam perjanjian kerja, jangka waktu atau masa perjanjian kerja, hak dan kewajiban, serta berakhirnya perjanjian. Secara keseluruhan pelaksanaan perjanjian kerja pada unit kegiatan pelayanan terminal di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar telah sesuai dengan ketentuan PP Nomor 49 Tahun 2018 dan syarat sahnya perjanjian yang diatur dalam KUHPerdata. Permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan perjanjian kerja pada unit kegiatan pelayanan terminal di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar yaitu terbatasnya anggaran operasional untuk gaji PPPK, tidak adanya pengembangan karir bagi PPPK serta terjadinya terjadinya keadaan memaksa (*force majeure*).

Kata Kunci: perjanjian kerja, pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja.

Abstract

This research was conducted with the aim to describe the implementation of work agreements and problems in the terminal service activity unit in the Karanganyar District Transportation Office. The approach used in this study is an empirical juridical approach. The data types are primary and secondary data, consisting of primary, secondary and tertiary legal materials. The method of data analysis used is qualitative method. The results of the study were concluded that the implementation of the work agreement on the unit of terminal service activities in the Karanganyar District Transportation Office was made in writing by referring to the provisions of Government Regulation No. 49 of 2018 concerning Management of Government Employees with Employment Agreements, which contains about the identity of the parties in the employment agreement, the period or period of the employment agreement, rights and obligations , as well as the expiration of the agreement. Overall the implementation of the work agreement on the terminal service activity unit in the Karanganyar District Transportation Office has been in accordance with the provisions of PP No. 49 of 2018 and the terms of validity of the agreement stipulated in the Civil Code. Problems that occur in the implementation of employment agreements in the terminal service activity unit in the Karanganyar District Transportation Office are limited operational budgets for

PPPK salaries, the absence of career development for PPPK and the occurrence of force majeure.

Keywords: employment agreements, government employees with employment agreements.

1. PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang memiliki kedudukan dan peran yang penting dalam proses pembangunan guna terlaksananya pembangunan nasional di Indonesia adalah sumber daya manusia berupa pekerja yang berkualitas dan mampu untuk berkontribusi. Pertumbuhan penduduk yang semakin tinggi dan penyebaran penduduk yang kurang seimbang mengakibatkan terjadinya penumpukan tenaga kerja di wilayah tertentu. Pemerintah telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN). Dalam regulasi tersebut menjelaskan ihwal Aparatur Sipil Negara adalah sebagai profesi. Salah satu ketentuan dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara tersebut adalah jenis pegawai Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) (Thoha, 2014).

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) sesuai dengan kebutuhan instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini (Thoha, 2014).

Di dalam perkembangan otonomi daerah, pemerintah daerah bekerja semakin giat untuk meningkatkan kinerja dari pemerintah daerah itu sendiri. Hal ini tidak lain dilakukan sebagai upaya untuk mewujudkan demokratisasi dimana aspirasi rakyat dalam hal ini kepentingan yang terdapat di tiap daerah dapat terakomodir dengan baik. Otonomi daerah juga memberikan peran penting kepada pemerintah daerah untuk menyelenggarakan rumah tangga pemerintahan sendiri sehingga aspirasi dari masyarakat dapat diterima langsung dan dilaksanakan secara langsung (Busrizalti, 2013).

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara keberadaan tenaga honorer ini kemudian dihapus. Istilah tenaga honorer tidak ada dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ini dan digantikan dengan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. Saat ini telah ada Peraturan Pemerintah (PP) No 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK, PP ini mengatur mengenai hak dan kewajiban PPPK. Berdasarkan PP ini masa hubungan perjanjian kerja bagi PPPK paling singkat satu tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja. Dalam PP ini hak dan kewajiban PPPK meliputi; penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kerja, penggajian dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan. Namun, dalam praktiknya Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tersebut khususnya di daerah masih belum jelas pelaksanaanya khususnya terkait dengan mekanisme pengadaan dan pengangkatan PPPK. Selain itu, pemerintah dalam hal ini belum mengatur lebih lanjut mengenai hak dan kewajiban bagi PPPK, seperti sistem penggajian dan tunjangan, cuti, disiplin PPPK, serta perlindungan bagi PPPK. Hal ini yang kemudian menjadi faktor penghambat proses pengangkatan PPPK.

Sehubungan dengan uraian di atas maka penulis merasa tertarik untuk lebih mengetahui secara nyata dan lebih mendalam dan membahas permasalahan ini dalam satu tulisan skripsi dengan judul: Analisis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pada Unit Kegiatan Pelayanan Terminal Di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimanakah pelaksanaan perjanjian kerja pada unit kegiatan pelayanan terminal di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar dan Apakah permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan perjanjian kerja pada unit kegiatan pelayanan terminal di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar?

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mendeskripsikan pelaksanaan perjanjian kerja pada unit kegiatan pelayanan terminal di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar. (2) Untuk mendeskripsikan permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan perjanjian kerja pada unit kegiatan pelayanan terminal di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar.

2. METODE

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis empiris. Jenis datanya berupa data primer dan sekunder, yang terdiri atas bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Metode analisis data yang dipergunakan adalah metode kualitatif, yaitu analisis yang sifatnya memberikan gambaran tentang pelaksanaan perjanjian kerja pada unit kegiatan pelayanan terminal di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pada Unit Kegiatan Pelayanan Terminal di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar

Adapun rincian mengenai isi dari perjanjian kerja PPPK di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar adalah sebagai berikut:

3.1.1 Identitas para pihak dalam perjanjian kerja

Perjanjian kerja yang dibuat di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar dilakukan antara pihak Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar sebagai pihak pertama yang diwakili oleh Kepala Dinas dengan pihak pekerja sebagai pihak kedua. Perjanjian kerja tersebut diberi nama Surat Perjanjian Kerja Kerjasama, yang dapat dilihat dari judul perjanjian kerja yang akan ditandatangani oleh kedua belah pihak. Perjanjian kerja tersebut telah memenuhi pasal 1320 KUHPerdata dan Pasal 16 huruf a PP Nomor 49 Tahun 2018.

3.1.2 Jangka waktu berlakunya perjanjian kerja

Jangka waktu bagi pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya dituangkan di dalam perjanjian kerja. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak Heriyadi Wasito, SE, MM selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar, adapun jangka waktu PPPK yang diterapkan di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar adalah 1 (satu) tahun serta dapat diperpanjang lagi sesuai kebutuhan.

Penjelasan di atas sesuai dengan ketentuan Pasal 37 ayat (1) PP Nomor 49 Tahun 2018, menyebutkan bahwa: Masa Hubungan Perjanjian Kerja bagi PPPK paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja. Dalam hal ini, bagi PPPK masa hubungan perjanjian

kerja tersebut bisa diperpanjang. Pasal 37 ayat (2) PP Nomor 49 Tahun 2018, menyebutkan: Perpanjangan Hubungan Peranjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada pencapaian kinerja, kesesuaian kompetensi, dan kebutuhan instansi setelah mendapat persetujuan Pejabat Pembina Kepegawaian.

3.1.3 Penetapan jadwal kerja oleh pihak pertama kepada pihak kedua

Penetapan jadwal kerja ini diatur oleh pihak Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar yang tertuang dalam peraturan perusahaan. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak Heriyadi Wasito, SE, MM selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar jam kerja yang diterapkan untuk bagian tenaga unit kegiatan pelayanan terminal, bersifat fleksibel, yaitu Senin sampai dengan minggu dengan jam kerja antara pukul 07.00 - 13.00 WIB.

3.1.4 Pemberian upah oleh pihak pertama kepada pihak kedua

Upah diberikan dalam bentuk uang yang berlaku sebagai alat pembayaran yang sah di Indonesia. Berdasarkan ketentuan Pasal 6 ayat (1) Perjanjian Kerja, maka upah yang diterima oleh pihak kedua (pekerja) adalah sebesar Rp. 1.500.000 (satu juta lima ratus ribu rupiah). Upah yang diberikan di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar dibayarkan 1 (satu) kali dalam sebulan, yaitu di awal bulan berikutnya. Dalam hal pekerja mendapat hal lain, pihak Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar tetap akan membayarkan upahnya. Adapun hal lain yang dimaksud yaitu apabila pekerja sakit, upah akan tetap dibayarkan dan tidak dipotong dengan menunjukkan surat keterangan sakit dari dokter, Selain sakit, Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar tetap melakukan pembayaran upah terhadap karyawannya yang berhalangan hadir.

Berdasarkan penjelasan di atas, menunjukkan bahwa pelaksanaan perjanjian pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 22 Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang menyebutkan bahwa PPPK berhak memproleh gaji dan tunjangan, cuti, perlindungan dan pengembangan kompetensi. Pasal 38 ayat (1) PP Nomor 49 Tahun 2018 juga menyebutkan bahwa PPPK berhak atas gaji dan tunjangan. Hal ini sebagaimana disebutkan dalam Pasal 38 ayat (2) PP Nomor 49 Tahun 2018, yaitu bahwa gaji dan tunjangan bagi PPPK berlaku sesuai dengan ketentuan

peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil. Bahwa gaji PPPK tersebut akan disesuaikan dengan gaji PNS. Kondisi tersebut mengakibatkan PPPK sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara dari sisi kesejahteraan, jika dibandingkan dengan PNS terjadi kesenjangan pada aspek gaji dan tunjangan. PPPK dalam bekerja hanya mendapatkan gaji pokok saja tanpa memperoleh tunjangan, serta tidak adanya pengembangan karir, yang mengakibatkan PPPK dalam bekerja akan memperoleh gaji yang sama tanpa adanya kenaikan kesejahteraannya.

3.1.5 Hak dan Kewajiban pihak kesatu dan pihak kedua

Berdasarkan hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam perjanjian kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar tersebut, menurut penulis sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Bahwa dalam penjelasan PP Nomor 49 tahun 2018 menyatakan bahwa dalam manajemen PPPK mengatur mengenai penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kineda, hak dan kewajiban, gaji dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan perjanjian kerja, dan perlindungan.

3.1.6 Berakhirnya Kesepakatan Kerja

Dalam Pasal 8 dalam perjanjian kerja dijelaskan bahwa hubungan kerja waktu tertentu antara kedua belah pihak berakhir demi hukum dengan selesainya waktu perjanjian kerja waktu tertentu yang telah ditentukan, dan kedua belah pihak tidak ingin memperbaharui atau memperpanjang kesepakatan kerja yang ada. Pada saat itu pula pihak kedua dengan sah dinyatakan bukanlah lagi sebagai pekerja. Adapun dalam Pasal 8 ayat (4) juga dijelaskan bahwa apabila perjanjian ini berakhir, dan pihak kesatu masih membutuhkan dan pihak kedua masih bersedia, maka surat perjanjian kerjasama ini dapat diperpanjang 1 (satu) tahun berikutnya.

3.2. Permasalahan yang Terjadi dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja pada Unit Kegiatan Pelayanan Terminal di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar

Permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan perjanjian kerja pada unit kegiatan pelayanan terminal di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar, diantaranya adalah:

3.2.1 Terbatasnya Alokasi Anggaran Untuk PPPK

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Heriyadi Wasito, SE, MM selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar, menyatakan bahwa anggaran yang disediakan oleh Dinas Perhubungan sangat terbatas untuk menggaji pegawai PPPK.

3.2.2 Tidak adanya pengembangan karier bagi PPPK

Dalam hal ini berarti bahwa seseorang dapat seumur hidupnya dikontrak untuk pangkat dan pekerjaan yang sama. Karena pangkat dan pekerjaan ini pada akhirnya akan terkait dengan gaji, maka orang tersebut dapat memperoleh gaji yang sama (tanpa peningkatan) seumur hidupnya. Lebih dari itu, sebaik apapun seorang pegawai PPPK bekerja, hal itu tidak akan mempengaruhi karier dan keinaikan pangkatnya, karena memang PPPK tidak berhak atas kenaikan panngkat, pengembangan karier dan promosi.

3.2.3 Terjadinya Keadaan Memaksa (*Force Majeure*)

Terhadap keadaan keadaan *force majeure*, Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar telah mengaturnya dalam Pasal 11 Surat Perjanjian Kerjasama, yaitu sebagai berikut:

a. Jika timbul keadaan kahar/*force majeure* yaitu hal-hal yang di luar kekuasaan Pihak Kesatu sehingga tertundanya pembayaran kepada tenaga Unit Kegiatan Pelayanan Terminal, maka Pihak Kedua tidak dapat menuntut kepada Pihak Kesatu.
b. (2) Keadaan kahar/*force majeure* yang dimaksud pada ayat (1) pasal ini yaitu terjadi perubahan kebijaksanaan pemerintah berdasarkan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan ketentuan Pasal 11 perjanjian kerjasama di atas bahwa keadaan *force majeure* merupakan kendala dalam pelaksanaan kerjasama di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar, namun demikian keadaan *force majeure* tersebut apabila terjadi maka para pihak tidak menganggapnya sebagai wanprestasi atau alpha. Secara umum dalam upaya penyelesaian perselisihan bila terjadi sengketa di dalam setiap perjanjian dilakukan oleh para pihak dikemudian hari, sepakat diselesaikan dengan musyawarah sesuai dengan asas yang dianut dalam perjanjian kerja ini. Perjanjian kerja antara antara Dinas Perhubungan Kabupaten

Karanganyar dengan PPPK juga mengawali penyelesaian permasalahan dengan jalan musyawarah.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Pertama, Pelaksanaan perjanjian kerja pada unit kegiatan pelayanan terminal di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar dibuat secara tertulis dengan mengacu pada ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, yang memuat tentang identitas para pihak dalam perjanjian kerja, jangka waktu atau masa perjanjian kerja, hak dan kewajiban, serta berakhirnya perjanjian. Secara keseluruhan pelaksanaan perjanjian kerja pada unit kegiatan pelayanan terminal di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar telah sesuai dengan ketentuan PP Nomor 49 Tahun 2018 dan syarat sahnya perjanjian yang diatur dalam 1320 KUHPerdata.

Kedua, Permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan perjanjian kerja pada unit kegiatan pelayanan terminal di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar yaitu terbatasnya anggaran operasional untuk gaji PPPK, tidak adanya pengembangan karir bagi PPPK serta terjadinya terjadinya keadaan memaksa (*force majeure*). Keadaan *force majeure* yang dimaksud yaitu terjadi perubahan kebijaksanaan pemerintah berdasarkan peraturan yang berlaku.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan maka penulis memberikan saran sebagai berikut: *Pertama,* Guna mengatasi terbatasnya anggaran dalam penggajian PPPK, maka pemerintah daerah Kabupaten Karanganyar pada saat pengajuan APBD alokasi dana untuk PPPK agar lebih diperhatikan. *Kedua,* Diharapkan pemerintah daerah Kabupaten Karanganyar, dapat menetapkan Peraturan Daerah tentang pelaksanaan pengangkatan PPPK, dengan tujuan untuk dapat mengakomodir hal-hal yang berkaitan dengan pengangkatan PPPK terutama mengenai kejelasan dan kepastian atas pemenuhan hak dan kewajiban PPPK, sehingga pelaksanaan pengangkatan

PPPK tersebut dapat berjalan dengan lancar tanpa adanya hambatan dalam prosesnya.

DAFTAR PUSTAKA

Busrizalti, M. (2013). *Hukum pemda Otonomi Daerah dan Implikasinya*, Yogyakarta: Total Media.

Sofwan, Sri Soedewi M. (1980). *Hukum Perutangan (Bagian A)*. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada.

Thoha, Miftah. (2014). *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Jakarta: Kencana.