

Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kontrak Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan

Rini Chatrine Aritra

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari

Jl. Adyaksa Nomor 2 Kayutangi Kota Banjarmasin

Email: rinichatrine5@gmail.com

Abstrak

Pekerja kontrak bagaimanapun harus tetap dilindungi oleh negara, karena Indonesia merupakan negara hukum yang harus memberikan perlindungan hukum kepada setiap warga negaranya. Konstitusi menjamin setiap warganya untuk bekerja dan menjalani kehidupan yang layak. Karena itu, maka tidak sedikit warga yang menjadi tenaga kerja kontrak pada instansi yang berada di bawah pemerintah, salah satunya Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan. Penelitian ini difokuskan pada 2 rumusan masalah, yakni dasar pengangkatan tenaga kontrak pada dinas pemuda dan olahraga provinsi Kalsel, serta perlindungan hukum terhadap kesejahteraan tenaga kontrak pada dinas pemuda dan olahraga. Penelitian ini merupakan penelitian normatif, dengan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis. Selain itu penelitian ini menggunakan jenis bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Hasil penelitian ini yakni: *pertama*, Dasar dan landasan pengangkatan tenaga kontrak pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kalsel dapat dilihat pada SK Dinas Pemuda dan Olahraga Kalsel No. 188.44/0011-SET.3/DISPORA/2022. *Kedua*, Perlindungan hukum terhadap kesejahteraan tenaga kontrak pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kalsel berdasarkan kepada dasar hukum pengangkatan tenaga kontrak pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kalsel tidak ada mengatur mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kontraknya. Keadaan ini tentunya tidak menghadirkan kepastian hukum bagi para pekerja kontrak yang bekerja sedemikian rupa mengabdikan dirinya pada tempatnya bekerja namun kedudukannya tidak dilindungi oleh hukum.

Kata kunci: Perlindungan Hukum, Tenaga Kontrak, Pemerintah Daerah.

Abstract

However, contract workers must still be protected by the state, because Indonesia is a legal country that must provide legal protection to every citizen. The constitution guarantees every citizen to work and live a decent life. Therefore, not a few residents become contract workers in agencies under the government, one of which is the Youth and Sports Office of South Kalimantan Province. This research focuses on 2 problem formulations, namely the basis for the appointment of contract workers at the youth and sports office of the province of South Kalimantan, as well as legal protection for the welfare of contract workers at the youth and sports office of South Kalimantan. This research is a normative research, using a sociological juridical approach. In addition, this study uses primary, secondary, and tertiary legal materials. The results of this study are: first, the basis and basis for the appointment of contract workers at the South Kalimantan Youth and Sports Office can be seen in the South Kalimantan Youth and Sports Office Decree Number 188.44/0011-SET.3/DISPORa/2022. Second, the legal protection for the welfare of contract workers at the South Kalimantan Youth and Sports Office based on the legal basis for the appointment of contract workers at the South Kalimantan Youth and Sports Office does not regulate legal protection for contract workers. This situation certainly does not provide legal certainty for contract workers who work in such a way as to devote themselves to their place of work but their position is not protected by law.

Keywords: Legal Protection, Contract Workers, Local Government.

PENDAHULUAN

Negara pada dasarnya bertanggungjawab untuk dapat memberikan kepastian hukum mengenai hak dan kewajiban yang didapatkan oleh pekerja kontrak yang bekerja di instansi pemerintahan.¹ Setiap hubungan kerja antara Instansi pemerintahan dan tenaga kontrak didasari kepada perjanjian kontrak kerja antara kedua belah pihak. Hal ini juga berlaku pada pekerja kontrak di Dinas Pemuda dan Olahraga Kalimantan Selatan.

Tenaga kontrak memiliki tujuan membantu kinerja PNS untuk melaksanakan fungsi dari pemerintah yakni salah satunya ialah pelayanan publik.² Tenaga kontrak memiliki peran penting untuk terselenggaranya pelayanan publik secara maksimal untuk warga, karena pelayanan publik memiliki hubungan secara langsung dengan warga, hingga proses pelayanan publik semestinya dapat memberikan kepuasan terhadap warga.

Perekrutan untuk tenaga kontrak dapat dilaksanakan secara kecil-kecilan maupun secara masif dalam ruang lingkup instansi yang membutuhkan. Tujuan dari dibukanya rekrutmen tenaga kontrak yaitu banyaknya instansi pemerintahan yang memerlukan tenaga tambahan untuk memaksimalkan pelayanan publik. Dasar hukum pertama yang mengatur mengenai tenaga kontrak diatur oleh UU No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Pasal 2 ayat (3) yang menjelaskan bahwa selain PNS, pejabat yang memiliki wewenang juga bisa mengangkat pegawai yang tidak tetap. Dimana pegawai tidak tetap tersebut termasuk sebagai tenaga kontrak.³

Perlindungan hukum serta HAM yang dimiliki oleh tenaga kontrak adalah pemenuhan hak yang dilindungi konstitusi, sesuai dengan yang tercantum pada

¹Abdul Khakim, (2003), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, hlm. 9.

² Sudikno Mertokusuma, (1996), *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, hlm. 12

³ J Satrio, (2010), *Hukum Perikatan Perikatan Pada Umumnya*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, hlm. 74.

Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang pada pokoknya menjelaskan bahwa setiap warga memiliki hak atas sebuah pekerjaan dan kehidupan layak, karena itulah pelanggaran terhadap hak dasar yang telah dijamin konstitusi merupakan pelanggaran HAM.⁴

Adanya pembukaan rekrutment untuk tenaga kontrak di Dinas Pemuda dan Olahraga dikarenakan kebutuhan yang begitu mendesak. Guna kepentingan tersebut, maka dibutuhkan penambahan tenaga kontrak untuk mengurus bidang administrasi guna melaksanakan kegiatan pada pelayanan administrasi umum, rumah tangga, kearsipan, dan pengelolaan administrasi kepegawaian Dinas, dan bidang lainnya disesuaikan dengan kebutuhan yang diperlukan.⁵ Namun pada surat pernyataan yang di tandatangani oleh tenaga kontrak pada dinas pemuda dan olahraga provinsi Kalsel berdasarkan SK Nomor 188.44/0011-set/DISPORA/2022 yang ternyata belum Mendapatkan Perlindungan Hukum.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih jelas lagi persoalan yang muncul berkaitan dengan konsekuensi antara tenaga kontrak dengan Dinas Pemuda dan Olahraga provinsi Kalimantan Selatan dengan mengangkat sebuah tema judul Skripsi **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KONTRAK PADA DINAS PEMUDA DAN OLARHAGA PROVINSI KALIMANTAN SELATAN”**.

⁴Saraswati LG. DKK, (2006), *Hak Asasi Manusia Teori, Hukum, Kasus*, Jakarta: PT Pustaka utama Grafiti, hlm. 17.

⁵Bambang, R. Joni, (2013), *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia, hlm. 20.

RUMUSAN MASALAH

Berangkat dari latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka untuk pembatasan dalam membahas substansi yang diteliti dalam penulisan ini, dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apa dasar dan landasan pengangkatan tenaga kontrak pada dinas pemuda dan olahraga Provinsi Kalimantan Selatan?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap kesejahteraan terhadap tenaga kontrak pada dinas pemuda dan olahraga Provinsi Kalimantan Selatan?

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dasar dan landasan pengangkatan tenaga kontrak pada dinas pemuda dan olahraga Provinsi Kalimantan Selatan.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap kesejahteraan terhadap tenaga kontrak pada dinas pemuda dan olahraga Provinsi Kalimantan Selatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematis dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu, dengan jelas menganalisisnya. Berdasarkan permasalahan yang diteliti oleh penulis maka penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif yakni metode yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang berkaitan dengan penelitian.⁶ Sifat penelitian dalam penelitian ini adalah deskriptif analitis yakni penelitian yang memberikan gambaran aturna-aturan yang berlaku yang selanjutnya dikorelasikan dengan teori hukum dan pelaksanaannya. Menggunakan teknik Pengumpulan data dengan Studi kepustakaan. Setelah semua

⁶Sri Mamudji, (2010), *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*, Jakarta: Badan Penerbit FH UI, hlm. 30-31.

bahan hukum terkumpul, kemudian dilakukan pengolahan bahan hukum dengan mengklasifikasikan bahan hukum sesuai dengan bagian permasalahan, kemudian disusun sedemikian rupa untuk menjawab isu hukum yang telah dirumuskan.

PEMBAHASAN

Dasar Dan Landasan Pengangkatan Tenaga Kerja Kontrak Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan

Untuk menjalankan pemerintahan, khususnya pada tingkat daerah, Bupati memiliki wewenang untuk menetapkan keputusan-keputusan untuk melaksanakan pelayanan publik. Kewenangan terikat berarti setiap tindakan oleh pemerintah berdasarkan dengan aturan yang berlaku, sedangkan kewenangan bebas berarti pemerintah menetapkan secara bebas tentang isi keputusan yang akan ditetapkannya, karena aturan memberikan kebebasan kepada pemerintah.⁷

Wewenang yang dimiliki pemerintah daerah tersebut tujuannya ialah semata-mata hanya untuk kepentingan pembangunan di segala aspek. Salah satu keputusan yang merupakan wewenang pemerintah daerah tersebut adalah untuk mengangkat tenaga kontrak untuk dapat membantu ASN bekerja di daerahnya.

Pemerintah daerah yang berkedudukan sebagai pemberi kerja yang berwenang untuk memberikan perintah kerja kepada pekerja harus memberikan imbalan berupa upah atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja. Upah yang diberikan kepada pekerja tersebut merupakan penghasilan mereka untuk memenuhi kebutuhan kehidupan mereka.

Tenaga kontrak yang terikat pekerjaan dengan instansi yang kedudukannya berada di bawah naungan pemerintah daerah memiliki tugas untuk membantu tugas-tugas yang diemban oleh PNS, dimana beban tugas yang dimiliki PNS dirasa terlalu banyak, karenanya lah PNS memerlukan bantuan dari pegawai kontrak yang diharapkan dengan bantuan tersebut pelayanan untuk masyarakat dapat berjalan lebih

⁷ Sadjijono, (2011), *Bab-Bab Hukum Administrasi*, Yogyakarta: Laksbang Presindo, hlm. 59.

baik dan maksimal. Oleh sebab itu, pada umumnya tenaga kontrak memiliki peranan yang cukup penting sebagai upaya pelayanan publik yang lebih baik lagi.

Karena pentingnya peran dan tugas yang diemban oleh tenaga kontrak untuk penyelenggaraan pelayanan publik, maka pada dasarnya kedudukan tenaga kontrak juga begitu penting dalam pemerintahan daerah. Tenaga kontrak sedikit banyaknya akan mempengaruhi kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh instansi yang berada di bawah naungan pemerintah daerah.

Tenaga honorere merupakan seseorang yang dipekerjakan dan diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain yang berwenang di dalam susunan pemerintah, dengan tujuan untuk menjalankan tugas-tugas di dinas pemerintahan dimana upahnya dibebankan kepada APBN/APBD.

Pada awalnya tenaga honorer dikenal dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, selanjutnya dapat disebut sebagai tenaga kontrak didasarkan pada Surat Keputusan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 188.44/0011-SET.3/DISPORA/2022 tentang Pengangkatan Tenaga Kontrak di Lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan Tahun Anggaran 2022.

Dalam konsideran Pengangkatan Tenaga Kontrak tersebut disebutkan yang menjadi pertimbangan untuk mengangkat tenaga kontrak untuk bekerja di dinas pemuda dan olahraga provinsi Kalimantan Selatan, yakni untuk kelancaran pelaksanaan tugas dan peningkatan pelayanan serta program kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan dipandang perlu untuk mengangkat tenaga kontrak di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan.

Adapun landasan pengangkatan tenaga kerja kontrak pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan, dapat dilihat pada Dasar Hukum Surat Keputusan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 188.44/0011-SET.3/DISPORA/2022 tentang Pengangkatan Tenaga Kontrak di Lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan Tahun Anggaran 2022, diantaranya yakni:

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1956 Jo. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1958 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 10 Tahun 1957 antara lain mengenai pembentukan Daerah Swatantra Tingkat I Kalimantan Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 65, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1106). Undang-Undang ini berbicara tentang pembentukan daerah-daerah otonom di Provinsi Kalimantan Barat, Kalimantan Selatan, dan Kalimantan Timur. Dimana 3 (tiga) provinsi tersebut memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat menurut prakarsa sendiri berdasarkan pada peraturan perundang-undangan. Dalam kaitannya dengan SK pengangkatan pegawai kontrak di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan, yakni undang-undang ini memberikan legitimasi kepada pemerintah daerah provinsi Kalimantan Selatan untuk dapat mengatur sendiri urusan di daerah otonomnya, termasuk mengangkat tenaga lain selain Pegawai Negeri Sipil untuk dapat bekerja di wilayah kekuasaannya. Undang-undang ini sebenarnya telah dicabut dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2022 tentang Provinsi Kalimantan Selatan pada tanggal 16 Maret 2022, namun karena SK Pengangkatan Pegawai Kontrak di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan ditandatangani pada tanggal 3 Januari 2022, maka undang-undang no. 10 tahun 1957 masih berlaku pada saat SK tersebut disahkan dan ditandatangani oleh kepala dinas.
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 42860). Undang-undang ini bertujuan untuk mewujudkan cita-cita negara terkait dengan hak dan kewajiban negara yang dinilai dengan uang. Kaitannya dengan SK pengangkatan pegawai kontrak pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan, terdapat pada penjelasan umum undang-undang di

bagian Pelaksanaan APBN dan APBD, yang salah satu kegunaannya ialah untuk pembayaran gaji pegawai. Undang-Undang ini telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease 2019 dan/atau dalam Rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan.

3. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438). Undang-undang ini mengatur mengenai pemanfaatan sumber daya antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah agar dapat diatur secara adil dan selaras. Namun dalam undang-undang ini hanya mengatur mengenai penggajian untuk Pegawai Negeri Sipil Daerah serta tunjangan-tunjangan, tanpa menyinggung honor untuk pegawai kontrak. Sehingga menurut penulis seharusnya undang-undang ini tidak dimasukkan sebagai dasar hukum untuk mengeluarkan Keputusan yang mengangkat pegawai kontrak. Lain halnya jika yang diangkat adalah PNS maka undang-undang ini dapat dimasukkan dalam dasar hukumnya. Undang-undang ini telah dicabut dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, pada tanggal 5 Januari, 2 hari setelah SK Pengangkatan Tenaga Kontrak di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan ditandatangani.
4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4233). Undang-undang ini mengatur mengenai bagaimana cara membentuk peraturan perundang-undangan dari hierarki yang paling tinggi hingga

keputusan-keputusan yang paling rendah yakni keputusan kepada desa atau yang setingkat. Pada pasal 97, dijelaskan bahwa teknik penyusunan yang diatur undang-undang ini juga berlaku untuk menyusun segala bentuk keputusan, termasuk keputusan Gubernur. Menurut penulis undang-undang ini tidak memiliki hubungan dengan pengangkatan pegawai kontrak pada Dinas Pemuda dan Olahraga provinsi Kalimantan Selatan. Sehingga seharusnya undang-undang ini tidak perlu dimasukkan dalam dasar hukum untuk mengangkat pegawai kontrak. Undang-undang ini sudah diubah sebanyak 2 (dua) kali dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022.

5. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494). Undang-undang ini mengatur seputar Aparatur Sipil Negara yang terbagi menjadi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679). Undang-undang ini mengatur tentang pengelolaan oleh pemerintah daerah dalam wilayah yang dipimpin pemerintah daerah tersebut. Pasal 12 ayat (1) menyebutkan bahwa urusan pemerintah wajib yakni melakukan pelayanan dasar. Dalam menjalankan pelayanan dasar dengan sebaik-baiknya seringkali pemerintah kekurangan pekerja di luar ASN sehingga harus membuka kesempatan untuk warga sekitar menjadi pegawai honorer yang dikontrak dalam jangka waktu tertentu, yang honoranya disalurkan dari APBD.

7. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578). Dalam peraturan pemerintah ini, tepatnya Pasal 27 ayat (7) dijelaskan klasifikasi belanja menurut jenis belanja, yang salah satunya pada huruf a yakni belanja pegawai, yaitu belanja kompensasi, baik dalam bentuk uang maupun barang yang ditetapkan berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang diberikan kepada DPRD dan pegawai pemerintah daerah baik yang bertugas di dalam maupun di luar daerah sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan, kecuali pekerjaan yang berkaitan dengan pembentukan modal. Salah satu contohnya adalah honorarium yang diberikan kepada pegawai yang bekerja di instansi dari pemerintah daerah. Peraturan Pemerintah ini telah dicabut dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
8. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2007 tentang Pengelolaan Uang Negara/Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 83, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4738). Peraturan pemerintah ini mengatur mengenai ketentuan mengelola keuangan pada tingkat pusat maupun daerah.
9. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135). Tujuan dari peraturan pemerintah ini untuk menjalankan ketentuan dalam Undang-Undang Pokok-Pokok Kepegawaian. Namun sebenarnya Peraturan pemerintah ini telah dicabut oleh Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan SK pengangkatan tenaga kontrak di Dinas Pemuda dan Olahraga Kalimantan Selatan yang menjadi rujukan dalam penelitian ini dikeluarkan pada tanggal 3 Januari tahun 2022 , yang artinya Peraturan pemerintah *a quo* sudah dicabut dan diganti dengan peraturan pemerintah yang lain.

10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036). Tujuan dikeluarkannya permendagri ini ialah untuk menjamin kepastian hukum terhadap pembentukan produk hukum daerah berdasarkan cara dan metode yang pasti, baku dan standar sehingga tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, kepentingan umum dan/atau kesusilaan. Permendagri ini digunakan untuk membuat peraturan daerah maupun keputusan daerah.
11. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2016 Nomor 11, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 100). Perda provinsi Kalsel ini menyinggung tentang Dinas Pemuda dan Olahraga dimana tugasnya ialah untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kepemudaan dan olahraga.
12. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 7 Tahun 2021 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2022 (Lembaran Daerah Tahun 2021 Nomor 100). Perda ini menganggarkan APBD untuk tahun 2022 sebesar Rp. 5,564 triliun yang diprioritaskan untuk pemulihan ekonomi pasca pandemi Covid-19.
13. Peraturan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 072 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan (Berita Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2016 Nomor 72). Pergub ini mengatur mengenai struktur Dinas Pemuda dan Olahraga yakni pada bagian kedua puluh pasal 32 yang terdiri dari 9 ayat, dimana tugas dinas Pemuda dan Olahraga ialah melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan bidang kepemudaan dan olahraga, serta membagi susunan organisasi yang terdiri dari 7 bidang.

14. Peraturan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 070 Tahun 2021 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun Anggaran 2022 (Berita Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2021 Nomor 070).

Aturan-aturan di atas digunakan untuk mengangkat tenaga kontrak di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan, dimana segala biaya yang ditimbulkan akibat ditetapkannya SK tersebut akan dibebankan pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (DPA SKPD) Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2022. Sayangnya banyak aturan di atas yang tetap dijadikan dasar hukum padahal sudah dicabut atau sudah diganti dengan peraturan yang lebih baru. Hal ini seharusnya menjadi perhatian besar untuk pihak yang bertugas membuat SK agar lebih diperhatikan sehingga tidak salah dalam menjadikan peraturan perundang-undangan sebagai dasar hukum dalam membuat keputusan.

Awal muka dikenalnya tenaga kontrak dapat dilihat dalam Undang-Undang nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang menyatakan bahwa pegawai tidak tetap dapat dikategorikan sebagai tenaga kontrak.

Kemudian dikeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, ada mengatur tentang tenaga honorer, yang ketentuannya berada dalam Pasal 1 ayat (1), yang pada intinya menyatakan bahwa honorer merupakan seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian maupun pejabat yang lainnya dalam pemerintah, yang tujuannya untuk menjalankan tugas-tugas untuk instansi pemerintahan dimana upah honorer tersebut dibebankan kepada APBN (Anggaran Pendapatan Belanja negara) atau APBD (Anggaran Pendapatan Belanja Daerah).

Tenaga kontrak merupakan pekerja yang diperkerjakan untuk membantu menyelesaikan tugas-tugas yang rutin dilakukan oleh pemerintahan, terutama pada bidang admininistasi. Karena dikenal dengan tenaga kontrak, maka tidak ada jaminan akan berapa kali kontraknya diperpanjang setelah masa kerjanya selesai.

Lamanya masa kerja akan ditentukan pada awal disepakatinya perjanjian kerja, dan akan diperpanjang jika kinerja atau prestasinya dalam menyelesaikan tugas-tugas dapat dikatakan memuaskan. Jika prestasi kerjanya tergolong baik, maka kontrak kerjanya akan diperpanjang dalam beberapa waktu tertentu sesuai kesepakatan yang ada dalam perjanjian kerja.

Tentunya dengan ketergantungan masa kerja tenaga kontrak ditentukan dari prestasi kerjanya, membuat para tenaga kontrak beromba-lomba untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi agar dapat terus bekerja dan mendapat penghasilan dari pekerjaannya tersebut untuk memnuhi kebutuhan sehari-hari.

Seseorang yang dikontrak biasanya memiliki beban kerja yang hampir sama atau bahkan lebih berat dari pada pegawai tetap, namun dari segi gaji atau fasilitas lainnya tentu saja sangat berbeda. Bayangkan saja berapa keuntungan dari segi instansi pemerintahan yang terbantu sedangkan jaminan kinerja seperti posisi tenaga kontrak menjadi semakin lemah karena tidak ada kepastian kerja, kepastian upah, jaminan social atau BPJS ketenagakerjaan, jaminan kesehatan, pesangon jika di PHK, tunjangan-tunjangan dan kepastian lain termasuk tidak adanya ketentuan pesangon apabila diberhentikan sepihak oleh instansi pemerintahan karena tidak lagi menggunakan jasa si tenaga kerja kontrak. Persoalan yang ditimbulkan akibat sistem kontrak ini seakan tak berkesudahan. Mulai dari PHK sepihak, tidak adanya pesangon yang memadai, dan terlebih lagi tidak adanya perlindungan hukum bagi tenaga kontrak yang akan menuntut haknya.⁸

Hampir semua orang masih menganggap bahwa tenaga kontrak lebih rendah kedudukan dan nilainya dibandingkan dengan pekerja tetap. Sumbangan tenaga kontrak bagi kehidupan keluarga dan masyarakat, maupun sumbangan di dunia kerja atau bagi pertumbuhan ekonomi masih sangat kurang diakui dan dihargai. Hal ini menyebabkan pekerja kontrak pada umumnya kurang atau sama sekali tidak berperan

⁸ Bambang Joni, (2015), *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia, hlm. 11.

dalam proses pengambilan keputusan dalam suatu lapangan pekerjaan atau instansi pemerintahan yang digeluti.

Pemahaman hukum bagi pekerja kontrak dan pihak yang terlibat di dalamnya, termasuk pemerintah sangat penting agar tercapainya kepastian hukum, penegakkan hukum dan perlindungan hukum sebagaimana yang diinginkan oleh para pekerja kontrak.

Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Terhadap Tenaga Kontrak Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan

Perlindungan hukum terhadap tenaga kontrak pada dasarnya adalah sebuah upaya untuk memenuhi hak dasar yang melekat serta sebuah hal yang harus dilindungi oleh konstitusi, sesuai dengan ketentuan pada Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang menjamin bahwa setiap warga memiliki hak yang sama terhadap pekerjaan serta memiliki hak untuk mendapatkan kehidupan yang layak. Selain itu Pasal 33 ayat (1) juga mengamanatkan bahwasannya Perekonomian dibuat untuk upaya atas kekeluargaan. Maka dari itu, pelanggaran kepada hak dasar yang sejatinya telah dijamin di dalam konstitusi adalah sebuah pencideraan hak asasi manusia.⁹

Tujuan dari perlindungan hukum untuk tenaga kontrak ialah agar terjaminnya hak-hak dasar tenaga kontrak, serta terjaminnya kesempatan yang sama dan menghindari diskriminasi terhadap perilaku apapun. Selain itu, perlindungan hukum memiliki tujuan akhir semata-mata untuk mengupayakan kesejahteraan tenaga kontrak dengan mendapatkan hak-haknya.

Berdasarkan peraturan perundang-undangan yang dijadikan sebagai dasar hukum pengangkatan tenaga kontrak pada Dinas Pemuda dan Olahraga provinsi Kalsel tersebut, tidak ada satupun aturan yang secara spesifik membahas mengenai hak-hak serta perlindungan hukum apa yang dimiliki oleh tenaga kontrak yang bekerja pada

⁹ Saraswati LG. DKK, (2006), *Hak Asasi Manusia Teori, Hukum, Kasus*, Jakarta: PT Pustaka utama Grafiti, hlm. 17.

instansi pemerintahan pada umumnya, dan pada Dinas Pemuda dan Olahraga provinsi Kalimantan Selatan pada khususnya. Sebanyak 14 peraturan yang dijadikan sebagai dasar hukum tersebut, dicantumkan karena hanya sebagai acuan untuk membentuk SK pengangkatan pegawai kontrak saja, tidak ada peraturan yang mengatur mengenai hak-hak dan perlindungan hukum yang diperoleh pegawai kontrak. Justru, kewajiban pegawai kontrak pada intinya mengacu kepada kewajiban yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara karena tugasnya yang membantu ASN dalam menyelesaikan tugas-tugas pemerintahan.

Adanya kewajiban yang diimban oleh tenaga kontrak maupun tenaga honorer yang statusnya *non* PNS, seharusnya diiringi dengan hak serta perlindungan kesejahteraan untuk mereka. Perlindungan kesejahteraan tersebut dapat berupa, pemerintah atau pihak yang berwenang harus menaati lama waktu kontrak yang telah disepakati saat akan bekerja hingga masa kontrak selesai, serta tidak boleh diputus di tengah jalan sebelum masa kontrak habis. Setelah masa kontrak selesai, selama kinerjanya masih dibutuhkan maka dapat diperpanjang sesuai dengan kesepakatan.

Sejauh ini pula, tidak ada peraturan perundang-undangan yang masih berlaku yang mengatur tentang hak maupun perlindungan hukum yang dimiliki oleh pegawai kontrak pada instansi pemerintahan. Terlebih dengan adanya kebijakan pemerintah pusat yang akan menghapuskan tenaga honorer, sehingga tidak akan dikenal lagi pegawai non ASN. Kebijakan ini dilegitimasi dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengatur bahwa hanya akan dikenal 2 (dua) jenis pegawai, yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K).

Meskipun undang-undang tersebut sudah diundangkan dan berlaku sejak tahun 2014, namun pemerintah memberikan kesempatan hingga tahun 2023 mendatang kepada setiap instansi baik yang berada di tingkat pusat maupun di daerah untuk melakukan persiapan dan adaptasi secara perlahan terhadap kebijakan yang diatur

dalam undang-undang tersebut. Sehingga kebijakan ini akan mulai diterapkan secara bertahap pada tahun 2023 mendatang.

Keberadaan tenaga *non* PNS masih menimbulkan banyak problem karena pemerintah belum bisa memberikan jaminan kepada tenaga kontrak yang berkedudukan sebagai honorer untuk dapat diangkat menjadi Calon Aparatur Sipil Negara, baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K). Pembagian ASN hanya menjadi PNS dan PPPK tersebut menimbulkan polemik tersendiri bagi tenaga *non* ASN yang nasibnya belum diangkat menjadi ASN.

Ada kabar burung yang menjadi angin segar bagi pegawai kontrak yang bekerja pada tempatnya bekerja selama minimal 5 tahun, yang akan diprioritaskan dalam seleksi penerimaan PPPK. Meskipun begitu mereka tetap harus berusaha dan bersaing dengan pesaing lainnya yang mungkin saja kemampuannya lebih baik dalam hal pengetahuan umum pada saat seleksi tingkat dasar. Meskipun pengalaman dan pengetahuan mereka tentunya lebih baik daripada orang luar sebagai pesaing, namun tetap pengetahuan umum akan mempengaruhi keberhasilan mereka untuk dapat diangkat menjadi PPPK. Sehingga meskipun mereka diprioritaskan, tetap saja ada kemungkinan mereka tidak berhasil bersaing dengan pesaing yang usianya mungkin lebih muda dan memiliki pengetahuan yang masih segar, yang akan menyebabkan mereka kehilangan pekerjaannya yang telah digelutinya selama bertahun-tahun bahkan puluhan tahun.

Selain itu, kekhawatiran juga pasti dirasakan oleh tenaga kontrak yang belum memiliki masa kerja selama 5 (lima) tahun dimana jika berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, mereka tidak memiliki kesempatan untuk diprioritaskan. Sehingga mereka harus bersaing murni dari pengetahuan umum dan pengetahuan di bidang mereka saja dengan pesaing dari luar lainnya. Tentunya keberadaan mereka juga terancam akan direbut oleh pesaing lainnya yang mungkin

kemampuannya lebih baik, meskipun pesaing mereka tidak memiliki pengalaman apapun di bidang tersebut.

Namun hingga saat penelitian ini ditulis, belum ada kebijakan resmi yang dikeluarkan terkait dengan posisi dan kedudukan pegawai *non* ASN apakah akan dijamin atau tidak oleh pemerintah.

SK pengangkatan tenaga kontrak yang dikeluarkan oleh instansi pemerintahan, seharusnya dijadikan sebagai aturan dalam rangka mengupayakan perlindungan dan menjaga tenaga kontrak yang bekerja pada instansi terkait. Namun jika peraturan perundang-undangan yang dijadikan sebagai dasar hukum untuk mengeluarkan SK saja banyak yang sudah diganti atau dicabut, berarti pembuat SK saja kemungkinan besar tidak memahami isi dari peraturan yang dijadikan sebagai dasar hukum tersebut karena mereka tidak tahu bahwa peraturan-peraturan tersebut sudah tidak berlaku lagi.

Jika petugas yang membuat SK saja tidak memahami isi dari peraturan-peraturan yang dijadikan sebagai dasar hukum dikeluarkannya SK tersebut, terlebih pimpinan atau atasan dalam instansi terkait yang bisa saja belum mengetahui isi dari peraturan tenaga kontrak dalam kantor pemerintahan.

Tentunya tenaga kontrak sangat memerlukan perlindungan hukum karena kedudukan mereka yang terkesan lemah. Perlindungan hukum tentunya dapat dipenuhi oleh atasan atau pihak pemangku kepentingan jika terdapat peraturan perundang-undangan yang secara spesifik mengaturnya. Sehingga para pimpinan dapat memberikan hak-hak pekerja kontrak yang ada dibawah naungannya jika ada aturan yang mengaturnya sehingga memaksa pimpinan untuk memenuhi hak-hak pekerja kontrak sebagaimana diatur.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Dasar dan landasan pengangkatan tenaga kontrak pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan dapat dilihat pada Surat Keputusan Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 188.44/0011-SET.3/DISPORA/2022 tentang Pengangkatan Tenaga Kontrak di Lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan Tahun Anggaran 2022, yakni diantaranya: UU No. 25 Tahun 1958, UU No. 17 Tahun 2003, UU No. 33 Tahun 2004, UU No. 12 Tahun 2011, UU No. 5 Tahun 2014, UU No. 23 Tahun 2014, PP No. 58 Tahun 2005, PP No. 39 Tahun 2007, PP No. 53 Tahun 2010, Permendagri No. 80 Tahun 2015, Perda Kalsel No. 11 Tahun 2016, Perda Kalsel No. 7 Tahun 2021, Pergub Kalsel No. 072 Tahun 2016, dan Pergub Kalsel No 070 Tahun 2021.
2. Perlindungan hukum terhadap kesejahteraan terhadap tenaga kontrak pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan berdasarkan kepada 14 (empat belas) aturan yang dijadikan dasar hukum pengangkatan tenaga kontrak pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan tidak ada mengatur mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kontraknya. Sejauh ini pula, tidak ada peraturan perundang-undangan yang masih berlaku yang mengatur tentang hak maupun perlindungan hukum yang dimiliki oleh pegawai kontrak pada instansi pemerintahan.

Saran

1. Sebaiknya pihak yang bertugas membuat Surat Keputusan apapun yang mengharuskan adanya dasar hukum, wajib mencari tahu terlebih dahulu keterkaitan aturan-aturan yang dijadikan sebagai dasar hukum dengan apa yang akan diputuskan. Selain itu harus dilihat lebih lanjut apakah aturan-aturan tersebut statusnya masih berlaku, atau sudah dicabut, atau sudah diubah dengan peraturan yang lebih baru. Mencantumkan aturan yang sudah tidak lagi berlaku menurut penulis adalah sebuah kesalahan yang fatal di bidang hukum. Serta untuk pihak yang menandatangani Surat Keputusan harus melakukan

pemeriksaan lebih jauh apakah substansi yang ada dalam Surat Keputusan tersebut sudah benar atau masih ada yang salah sehingga sebelum dibubuhi tandatangan, surat tersebut bisa direvisi terlebih dahulu agar produk yang dikeluarkan tidak cacat.

2. Pemerintah pusat yang memiliki tanggungjawab untuk menjamin kesejahteraan seluruh warganya, termasuk para pegawai kontrak yang jumlahnya puluhan ribu tersebar di seluruh Indonesia, seharusnya dapat menjamin bagaimana kedudukan pegawai kontrak. Tidak adanya aturan yang membahas mengenai perlindungan hukum bagi pegawai kontrak khususnya yang ada di instansi pemerintahan membuat adanya kekosongan hukum yang menyebabkan kesejahteraan pegawai kontrak tidak dapat dipenuhi karena memang tidak ada dasar hukum yang mengaturnya. Seharusnya perlindungan kesejahteraan tersebut dapat berupa, pemerintah atau pihak yang berwenang harus menaati lama waktu kontrak yang telah disepakati saat akan bekerja hingga masa kontrak selesai, serta tidak boleh diberhentikan sebelum masa kontrak habis. Setelah masa kontrak selesai, selama kinerjanya masih dibutuhkan maka dapat diperpanjang sesuai dengan kesepakatan. Selain itu pegawai kontrak juga dapat diberikan jaminan kesehatan selama bekerja dan jaminan upah sesuai dengan ketentuan upah minimum di wilayah setempat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- J Satrio, (2010), *Hukum Perikatan Perikatan Pada Umumnya*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Joni, Bambang, R. (2013), *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Khakim, Abdul. (2003), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Mamudji, Sri. (2010), *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*, Jakarta: Badan Penerbit FH UI.

Mertokusuma, Sudikno. (1996), *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty.

Sadjijono, (2011), *Bab-Bab Hukum Administrasi*, Yogyakarta: Laksbang Presindo.

Saraswati LG. DKK, (2006), *Hak Asasi Manusia Teori, Hukum, Kasus*, Jakarta: PT Pustaka utama Grafiti.