

**SKRIPSI**

**ANDRI SETIAWAN**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA HONORER  
DALAM HUBUNGAN KERJA DI FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS AIRLANGGA**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2002**

REVISI ALAT PEMERIKSAAN PASANGI DAN PERIKSAAN  
PROTEKSI BAYU TERHADAP DEBIT DAN KUALITAS AIR  
DALAM LUBA BANGUNAN PERUMAHAN

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemasangan proteksi bayu terhadap debit dan kualitas air dalam lubang bangunan perumahan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis data statistik.

Kata Kunci:

proteksi bayu

Andri Setiawan  
1902010000000000

Universitas Airlangga  
Jember

KELOMPOK BANGUNAN  
PERUMAHAN PATERNALIS  
JEMBER

SKRIPSI INI TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN TIM PENGUJI :

PADA TANGGAL 17 JANUARI 2002

Tim Penguji :

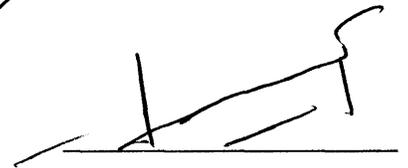
KETUA

H. Machsoen Ali, S.H., M.S.

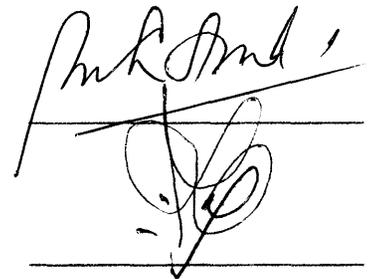


ANGGOTA :

1. Lanny Ramli, S.H., M.Hum.



2. Dr. Marten Lendert Souhoka, S.H., M.S.



3. R. Indiarsoro, S.H.



## KATA PENGANTAR

Pertama-tama dan yang menjadi utama, penulis mengucapkan puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, ridlo dan hidayahNya yang begitu agung sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar sarjana dibidang hokum yang mana tulisan ini juga merupakan aktualisasi dari belajar dan berlatih penulis selama dibangku kuliah. Semoga tulisan ini berguna bagi siapa saja yang membutuhkan.

Akhir kata penulis mengucapkan “Syukur Alhamdulillah Hirabbilaqlamin”, serta ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini terutama kepada Ibu Lanny Ramli S.H, M.Hum selaku Dosen Pembimbing.

Surabaya, 25 Januari 2002

PENYUSUN



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b>	<b>v</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
1. Latar Belakang Masalah dan Rumusannya	1
2. Penjelasan Judul	3
3. Alasan Pemilihan Judul	7
4. Tujuan Penulisan	7
5. Metodologi	8
6. Pertanggung jawaban	9
<b>BAB II : KEDUDUKAN HUKUM TENAGA HONORER</b>	
1. Rekrutmen Tenaga Kerja	11
1.1 Analisis pekerjaan	11
1.2 Manfaat analisis pekerjaan	11
1.3 Metode pengumpulan data	12
1.4 Uraian dan spesifikasi pekerjaan	13
2. Seleksi dan Orientasi	14
2.1 Kualifikasi yang diperlukan dalam dalam seleksi	15
2.2 Pelaksanaan Seleksi	18
2.3 Pengumuman	18
3. Pengadaan Tenaga Honorer	20
4. Surat Keputusan Pengangkatan Tenaga Honorer	24
<b>BAB III : PELAKSANAAN PEMBERIAN KESEJAHTERAAN BAGI TENAGA HONORER</b>	
1. Hak dan Kewajiban Tenaga Honorer	
1.1 Kewajiban tenaga hohorer	28
1.2 Hak tenaga honorer	30

.

2. Jangka Waktu Berlakunya Skep Dekan Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer	36
<b>BAB IV : PENUTUP</b>	
1. Kesimpulan	42
2. Saran	43
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	44
<b>LAMPIRAN</b>	



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang dan Rumusan Masalah

Pembangunan dalam arti luas meliputi seluruh aspek kehidupan, seperti yang tercantum dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara, bahwa tujuan pembangunan nasional adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam melaksanakan pembangunan nasional berorientasi banyak sekali instansi-instansi yang saling terkait dan bersama-sama berperan dalam melaksanakan pembangunan tersebut, baik instansi pemerintah maupun instansi swasta untuk melaksanakan perannya dalam pembangunan, masing-masing instansi tersebut memperkerjakan pegawai-pegawai baik yang sudah merupakan pegawai tetap maupun pekerja honorer, hal ini dimaksudkan agar kegiatan operasional instansi-instansi tersebut dapat terus berlangsung.

Peran pegawai tetap maupun pekerja honorer dalam suatu instansi tidak dapat saling dipisahkan, hal ini karena tugas terbesar dari pekerja honorer adalah sebagai pelaksana harian sehingga dapat dikatakan bahwa tugas pekerja honorer tersebut adalah untuk menunjang aktifitas pegawai tetap pada khususnya atau aktifitas instansi pada umumnya. Sebagaimana buruh, pekerja honorer disuatu instansi sebenarnya dapat ditingkatkan partisipasinya dalam menunjang kinerja dan aktifitas operasional instansi tempat mereka bekerja dengan baik apabila pekerja honorer



tersebut diberi perlindungan, pemeliharaan dan pengembangan terhadap kesejahteraannya atau dengan kata lain diberi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun sayangnya tanpa bisa kita pungkiri masih banyak juga instansi-instansi yang masih menganggap remeh peranan pekerja honorer sehingga kehidupan mereka dan juga keluarganya jauh dari kesejahteraan.

Kehidupan pekerja honorer di beberapa instansi yang masih jauh dari kesejahteraan ini memang jarang mendapat perhatian dari khalayak ramai. Perhatian orang dewasa ini banyak tertuju pada masalah perburuhan, padahal bila kita cermati dengan baik justru pekerja honorer ini lebih kesulitan jika harus memperjuangkan hak-hak mereka karena tidak memiliki serikat pekerja sebagaimana para buruh. Hal ini lebih diperparah lagi dengan tidak adanya hukum positif yang secara khusus mengatur tentang hubungan kerja antara pekerja honorer dengan instansi-instansi sehingga tidak ada kekuatan secara khusus akan mengatur dan memperhatikan keberadaan pekerja honorer ini.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja termasuk pekerja honorer merupakan suatu hal yang mutlak dalam upaya mengangkat harkat dan martabat manusia, sesuai dengan amanat Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Mengingat hal tersebut dan semakin kompleksnya masalah ketenagakerjaan khususnya pekerja honorer ini, maka saya mengangkat 2 (dua) permasalahan yang akan dibahas pada bab-bab selanjutnya.



Permasalahan-permasalahan itu antara lain :

1. Bagaimanakah kedudukan hukum pekerja kerja honorer tersebut ?
2. Bagaimana bentuk pelaksanaan pemberian kesejahteraan dan jaminan sosial, bagi pekerja honorer tersebut. ?

### 1. Penjelasan Judul

Pengertian “Perlindungan Hukum” dapat dikaitkan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang dapat diperhatikan, yaitu kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Berkaitan dengan “tindak pemerintah” sebagai titik sentral, (dikaitkan dengan perlindungan hukum bagi rakyat), dibedakan menjadi dua macam perlindungan hukum bagi rakyat yaitu : perlindungan hukum yang preventif dan hukum yang perlindungan represif. Pada perlindungan hukum yang preventif, kepada rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (inspraak) atau pendapat sebelum suatu keputusan pemerintah ditetapkan. Dengan demikian perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa sedangkan hukum yang perlindungan represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa<sup>1</sup>, dalam hubungannya dengan kekuasaan ekonomi perlindungan hukum adalah perlindungan bagi tenaga kerja atau buruh terhadap pemilik modal atau pengusaha.

Pada dasarnya penggunaan istilah pegawai dan pekerja, kepegawaian dan ketenagakerjaan pada hakikatnya secara yuridis tidak mempunyai perbedaan arti dalam kaitannya dengan kehadirannya dalam suatu lembaga atau dalam perusahaan. Pada umumnya istilah pegawai dan kepegawaian diterapkan di suatu lembaga



pemerintah maupun non pemerintah yang kegiatan sehari-harinya tidak bertujuan menghasilkan suatu produksi, sedangkan istilah pekerja dan ketenagakerjaan sering dipakai sebagai istilah bagi pekerja di sebuah pabrik atau perusahaan.

Mengenai pengertian “pekerja honorer” dalam kamus besar indonesia adalah tenaga yang bekerja dengan pegupahan secara honorarium, sedangkan dalam arti secara umum yaitu pekerja yang menjalankan tugas publik namun bukan pegawai negeri karena tidak digaji berdasarkan peraturan pegupahan yang berlaku bagi pegawai negeri sipil, serta berkerja untuk mengisi formasi yang kosong.

Pekerja honorer kedudukanya masuk dalam kategori pekerja harian tidak tetap, pengertian “pekerja Harian” adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga atau perusahaan, baik pemerintah atau swasta dengan menerima upah berdasarkan waktu setiap harinya, upah dapat dibayar setiap hari, setiap satu atau dua minggu, atau setiap sebulan sekali, tergantung pada kesepakatan atau peraturan lembaga atau perusahaan yang bersangkutan.

Sifat yang tidak tetap inilah yang menjadikan kedudukan hukum yang berbeda dengan pegawai negeri sipil yang disebabkan karena perbedaan masa kerja serta fungsi pekerjaannya yang tidak dapat dipisahkan dari eksistensinya pada lembaga atau perusahaan yang bersangkutan dan pada umumnya disebut sebagai pekerjaan organik

Meskipun terdapat perbedaan, tetapi menyangkut masalah perlindungan hukum tidak dapat diperlakukan perbedaan, hal ini juga diatur dalam pasal 9 undang-undang nomor 14 tahun 1969, dijelaskan bahwa “ Tiap tenaga kerja berhak

---

<sup>1</sup> P.M Hadjon, S.H. Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia sebuah Studi Tentang Prinsip-prinsipnya, perubahannya oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Pengadilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi



mendapat perlindungan atas keselamatan, kesejahteraan serta kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Pasal 9 ini harus ditafsirkan secara luas yaitu diberlakukan pula bagi pekerja yang berstatus harian atau tidak tetap, supaya kedudukan para pekerja tersebut mendapat perlindungan yang seimbang sesuai hak dan kewajiban

Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga dikerjakan oleh para pegawai-pegawainya baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil dan pekerja honorer, keberadaan pekerja honorer ini dikuatkan berdasarkan SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA Nomor : 40/J03.1.12/kep/KP 2001 Tentang Pengangkatan Tenaga Kerja Honorer berkaitan dengan statusnya sebagai pekerja "Tidak Tetap" adalah dalam kaitanya dengan status dari pekerja tersebut dimana dalam kasus ini pekerja berstatus sebagai pekerja honorer sehingga kedudukan pegawai honorer ini dalam mengadakan hubungan kerja dengan perusahaan atau instansi hanya bersifat sementara, karena sewaktu-waktu dapat diputuskan, hal ini tergantung dari kebutuhan dan kepentingan perusahaan atau instansi tersebut. Jangka waktu pengabdian bagi pekerja honorer di Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga adalah 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang kembali apabila dipandang cukup cakap untuk diangkat kembali sebagai pekerja honorer untuk periode berikutnya Sifat sementara ini adalah sewaktu-waktu pihak instansi dalam hal ini adalah Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga dapat memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja apabila:

---

Negara, PT Bina Ilmu, 1987, h.20.



1. Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga tidak membutuhkan pekerja honorer kembali.
2. Pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran (seperti tercantum pada peraturan kepegawaian Republik Indonesia).

Adapun yang disebut Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga yang merupakan salah satu fakultas di lingkungan Universitas Airlangga yang berdiri tahun 1961 yang berasal dari Perguruan Tinggi Ekonomi Surabaya.

a. Lokasi : Jl. Airlangga No 4-6 Surabaya, Kelurahan Airlangga, Kecamatan Gubeng, Kotamadya Surabaya

b. Gedung :

- Gedung Ekonomi Reguler
- Gedung Ekonomi Ekstension
- Gedung ABC (Academic Bussinees Center)

c. Karyawan :

- Dosen Tetap berjumlah 126 orang
- Dosen Luar Biasa berjumlah 25 orang
- Pegawai Negeri berjumlah 45 orang
- Pekerja Honorer berjumlah 73 orang

Dari keterangan data diatas dapat diketahui bahwa pekerja honorer jumlahnya lebih banyak dari pegawai negeri, sehingga diperlukan adanya perlindungan hukum terhadap pekerja honorer ini berkaitan dengan akan diterapkannya otonomi kampus agar dalam melaksanakan tugas sehari-harinya dapat merasakan ketenangan dalam bekerja sehingga didapatkan hasil yang maksimal.



## 2. Alasan Pemilihan Judul

Alasan saya memilih atau membuat tema ini adalah permasalahan perlindungan terhadap pekerja honorer berkaitan dengan lemahnya posisi tenaga kerja yang berstatus tidak tetap (honorer) yang menginginkan keadilan dan kepastian hukum yang melindungi kepentingan dirinya, lebih jauh lagi ingin menyelidiki kenyataan sebenarnya mengenai pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan, khususnya mengenai perlindungan buruh.

Dalam praktek ataupun kenyataan yang terjadi dalam masyarakat mengenai kedudukan tenaga kerja yang berstatus tidak tetap yang sangat lemah, sehingga masalah-masalah ketenagakerjaan adalah sangat lemah, sehingga masalah yang muncul dalam hubungan perburuhan perlu mendapat perhatian. Kaitanya dengan obyek studi skripsi ini adalah kedudukan pekerja honorer di lingkungan kerja Fakultas ekonomi Universitas airlangga yang menginginkan keadilan dan kepastian hukum yang melindungi kepentingan dirinya, karena pada dasarnya keberadaan pekerja honorer ini juga merupakan salah satu unsur civitas akademika yang turut serta dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Sehingga sangatlah pantas apabila dalam bekerja mendapatkan perlindungan hukum agar mendorong proses inisiatif dalam bekerja karena adanya jaminan dan hal ini akan meningkatkan rasa saling memiliki dan menjaga yang pada akhirnya mendorong keberhasilan visi dan misi Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.



### **3. Tujuan Penulisan**

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk :

Melengkapi tugas dan memenuhi kewajiban bagi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Airlangga untuk menyusun skripsi sebagai persyaratan untuk mencapai gelar sarjana hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga

Untuk memberikan sumbangan pemikiran terhadap perlindungan hukum yang seharusnya diterima dan merupakan hak dari para pekerja yang berstatus tenaga kerja harian atas kebijakan diwaktu sekarang maupun yang akan datang yang diambil pihak pimpinan instansi, sehingga dapat menunjang lajunya pembangunan Indonesia tanpa merugikan pelaksanaan pembangunan itu sendiri.

### **4. Metodologi**

#### **a. Pendekatan Masalah**

Pendekatan masalah yang dipergunakan dalam skripsi ini adalah pendekatan yuridis, maksud pendekatan ini didasarkan pada fakta yang ada dan berlaku dalam praktek sehari-hari, dan dikaitkan pada faktor yuridisnya.

#### **a. Sumber Data**

Sumber bahan hukum untuk mendukung penulisan ini berasal dari data primer dan data sekunder.

1. sumber bahan hukum primer diperoleh dengan melakukan studi lapangan langsung melalui wawancara dengan pihak yang terkait dengan obyek penulisan.



2. Sumber sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan berupa literatur, bahan perkuliahan hukum perburuhan, peraturan per undang-undangan yang berkaitan dengan hukum perburuhan.

#### **b. Proses Pengumpulan dan Pengolahan Data**

Proses pengumpulan dan pengolahan data penulisan ini menggunakan studi yang tahapnya sebagai berikut :

Setelah mendapatkan bahan hukum baik berasal dari studi kepustakaan, yang diperoleh dari bahan dari buku-buku, peraturan-peraturan yang mempunyai hubungan dengan materi skripsi ini, sedangkan untuk studi lapangan dengan mendatangi lokasi studi secara langsung dan melakukan wawancara dengan pihak – pihak yang terkait dengan skripsi.

#### **a. Analisa Data**

Dalam menganalisa data yang diperoleh dilakukan secara deskriptif, yaitu dengan jalan memaparkan dan memberikan gambaran menurut kenyataan yang ada pada waktu mengadakan penelitian lapangan. Sehingga menghasilkan kesimpulan yang dapat dipertanggung jawabkan.

### **5. Pertanggung Jawaban Sistematika**

Sistematika materi skripsi ini dapat saya paparkan sebagai berikut :

Sebagai Bab Pendahuluan, Bab I ini dimaksudkan untuk memaparkan latar belakang masalah yang kemudian akan dikaji dalam bab-bab selanjutnya, penjelasan judul, alasan pemilihan judul, tujuan penulisan, metode penulisan, pertanggung jawaban sistematika.



Dalam Bab II. Akan menguraikan proses dalam penerimaan tenaga kerja meliputi, Pengadaan Tenaga Kerja, Seleksi dan Orientasi, Pengadaan Tenaga Kerja di Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.

Dalam Bab III dijelaskan mengenai Bentuk-bentuk Pemberian Kesejahteraan bagi pekerja Honorer di Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.

Dalam Bab IV akan ditarik kesimpulan dan saran sesuai masalah yang dijadikan obyek kajian.



## **BAB II**

### **KEDUDUKAN HUKUM PEKERJA HONORER**

#### **1. REKRUTMEN TENAGA KERJA**

##### **1.1 Analisis Pekerjaan**

Apabila suatu lembaga atau perusahaan, dalam melaksanakan tugas sehari-harinya termasuk untuk mengembangkan kegiatannya dapat melakukan penambahan tenaga kerja baru yang diharapkan mampu melaksanakan tugas dengan baik sesuai bidang tugas yang dibutuhkan. Berkenaan dengan maksud diatas langkah pertama yang dilaksanakan adalah menentukan keadaan dan sifat pekerjaan yang lowong serta sifat atau kecakapan orang atau tenaga kerja yang diharapkan dapat melaksanakan pekerjaan tersebut, sedangkan langkah kedua adalah menarik tenaga kerja baru. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa dalam mencari tenaga kerja baru dilakukan setelah diketahui kualifikasi yang harus dimiliki oleh tenaga kerja yang akan dicari, antara lain menyangkut pengetahuan, pengalaman, kepribadian dan sebagainya.

Untuk menyaring tenaga kerja dengan sebaik-baiknya, maka terlebih dahulu diketahui informasi lengkap tentang pekerjaan yang akan diisi, informasi yang dimaksud adalah menyangkut pendidikan, keahlian, pengalaman, dan keadaan fisik yang diperlukan untuk setiap pekerjaan yang tersedia.

##### **1.2 Manfaat Analisis Pekerjaan.**

Analisis pekerjaan yang dilakukan dalam pengadaan tenaga kerja baru dapat memberikan petunjuk-petunjuk tentang kualifikasi yang harus dimiliki oleh tenaga



kerja itu agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaan yang akan diisi, hal ini juga membantu dalam penempatan secara tepat pada suatu pekerjaan, sehingga dapat mencegah pemborosan waktu, tenaga, biaya sehingga dapat membantu tercapainya efisiensi semaksimal mungkin bagi organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

Dengan mengetahui syarat kualifikasi suatu pekerjaan dapat diperoleh petunjuk yang menyangkut dasar pendidikan dan keahlian yang diperlukan. Maka dapat disusun program pendidikan atau keahlian yang diarahkan pada terbentuknya keahlian yang diperlukan untuk mengisi pekerjaan yang dibutuhkan.

### **1.3 Metode Pengumpulan Data untuk Menyusun Analisis Pekerjaan**

Pada umumnya pengumpulan data untuk menyusun analisis pekerjaan dilakukan dengan berbagai cara antara lain :

- a) daftar pertanyaan
- b) wawancara
- c) pengamatan, pemeriksaan, diskusi
- d) kombinasi metode tersebut diatas

daftar pertanyaan harus disusun secara terarah, jelas dan sistematis untuk mendapatkan data yang diperlukan yaitu yang bertalian dengan pekerjaan.

Metode wawancara merupakan suatu cara untuk memperoleh informasi yang diperlukan dengan derajat kebenaran yang lebih tinggi karena disamping menggunakan bahasa yang sesuai dengan kemampuan, metode ini dapat dimanfaatkan semua pihak, baik pekerja, pimpinan, lembaga atau perusahaan



maupun pihak ketiga. Dengan informasi dari berbagai pihak diharapkan masing-masing informasi dapat saling melengkapi, sekaligus memperkuat kebenaran informasi yang diperoleh.

Metode observasi dapat digunakan untuk mengamati atau meneliti sehingga dapat memperoleh informasi dari semua yang dilihat secara langsung dilapangan tempat melakukan pekerjaannya.

Metode yang paling efektif memberikan informasi yang diperlukan ialah metode yang mengkombinasikan semua metode yang telah diuraikan diatas serta mengadakan diskusi-diskusi<sup>3</sup>.

#### **1.4 Uraian Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan**

Uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dapat disusun berdasarkan informasi yang tertulis dalam uraian pekerjaan meliputi sifat pekerjaan dan tipe tenaga kerja yang cocok untuk pekerjaan itu, uraian pekerjaan merupakan daftar informasi yang meliputi antara lain :

- a. nama jabatan atau pekerjaan
- b. jumlah pegawai yang dibutuhkan
- c. informasi singkat tentang pekerjaan utama
- d. rangkaian pekerjaan
- e. informasi tentang bahan yang diperlukan dalam pekerjaan
- f. hubungan suatu pekerjaan dengan pekerjaan lain
- g. latihan kerja yang diperlukan

---

<sup>3</sup> Drs. Slamet Saksono, Administrasi kepegawaian, Kanisius, 1988, h. 27



- h. besarnya upah
- i. jam kerja yang diperlukan keadaan tempat bekerja, antara lain menyangkut fasilitas, serta prasarana pendukung lainnya

dengan menyusun uraian pekerjaan dapat diperoleh petunjuk tentang spesifikasi pekerjaan yang diperlukan, sehingga dengan adanya spesifikasi pekerjaan dapat diketahui tentang karakteristik tenaga yang dibutuhkan. Adapun karakteristik pekerja ini sekaligus merupakan suatu kualifikasi yang harus dimiliki oleh pekerja, antara lain :

- ◆ tingkat pendidikan
- ◆ keadaan fisik
- ◆ pengetahuan dan kecakapan
- ◆ status perkawinan
- ◆ jenis kelamin batas umur
- ◆ karakter

apabila sifat dan kaadan suatu pekerjaan telah diketahui, selanjutnya dapat juga diketahui kualifikasi yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja sesuai dengan pekerjaan yang akan diisinya.

## **2. SELEKSI DAN ORIENTASI**

Seleksi merupakan langkah penerimaan pegawai atau pekerja yang diperlukan oleh suatu lembaga pemerintah atau swasta yang bergerak dibidang bisnis maupun yang tidak mementingkan laba. tujuan seleksi adalah memenuhi kebutuhan



tenaga kerja secara kuantitatif dan kualitatif, dalam arti mempunyai persyaratan yang diperlukan sesuai dengan jabatan atau pekerjaan yang tersedia.

Pelaksanaan seleksi hendaknya dapat memberi petunjuk yang diperlukan agar tenaga kerja yang bersangkutan tidak merasa rendah diri, sebaliknya mengetahui dimana sebenarnya bakat yang dimilikinya sehingga dapat dikembangkan.

Adapun kebijaksanaan pemerintah tentang ketenaga kerjaan yang harus diperhatikan adalah :

- 1) memperkejakan anak-anak yang berumur dibawah 14 tahun
- 2) wanita dilaang bekerja pada malam hari, kecuali sifat pekerjaan yang harus dilakukan
- 3) diskriminasi upah dan sebagainya sebagaimana yang diatur oleh peraturan per undang-undangan

### **2.1 Kualifikasi Yang Diperlukan Dalam Seleksi**

Seleksi yang dilaksanakan harus efisien dan efektif agar didapat pekerja yang sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan, apabila kualifikasi pekerja yang diperoleh hanya dapat mendekati persyaratan, lembaga atau perusahaan yang bersangkutan masih mempunyai tugas menata pekerja tersebut, misalnya melalui pendidikan dan latihan sehingga akhirnya dapat diperoleh pekerja yang bermutu.

Kualifikasi yang umumnya diperlukan ialah :

#### **a. Keahlian**

Keahlian merupakan salah satu kualifikasi yang sangat penting dalam proses seleksi, terutama jika jenis pekerjaan atau jabatan yang tersedia mutlak mensyaratkan.



Keahlian merupakan kualitas yang menunjukkan bahwa calon pekerja tersebut mampu melaksanakan tugas dengan baik.

b. *Pengalaman*

Pengalaman dalam arti pernah melakukan pekerjaan yang tersedia bagi calon pekerja i, juga mempunyai arti penting dalam proses seleksi.

c. *Umur*

Umur merupakan faktor yang dominan dalam penempatan tenaga kerja. Untuk pekerjaan yang memerlukan tenaga fisik, tenaga kerja yang berusia muda lebih diutamakan. Sebaliknya untuk pekerjaan yang memerlukan tenaga mental, tenaga kerja yang cukup atau usia lanjut lebih diutamakan. Sedangkan pekerjaan yang memerlukan tenaga fisik dan mental lebih dapat dilakukan dengan berhasil oleh tenaga kerja yang berusia cukup.

d. *Jenis Kelamin*

Dewasa ini kesempatan kerja terbuka luas bagi kaum wanita untuk memangku jabatan baik dibidang sosial budaya, ekonomi, politik, pemerintahan, maupun dibidang pertahanan keamanan. Tetapi ada jenis pekerjaan tertentu yang dinyatakan tertutup untuk wanita karena alasan keamanan kerja.

Peraturan perundang-undangan di Indonesia melarang memperkerjakan tenaga kerja wanita di pertambangan, atau pada malam hari (jam 22.00 sampai 05.00) karena sifatnya beberapa pekerjaan tertutup untuk wanita

e. *Pendidikan*

Seleksi dibidang pendidikan memberikan konsekuensi tingkat upah. Untuk jabatan atau pekerjaan untuk tingkat menengah ke atas cenderung dicari calon tenaga



kerja yang memperoleh pendidikan di perguruan tinggi. Sebaliknya untuk mengisi pekerjaan kasar cukup diambil dari tenaga kerja yang berpendidikan sekolah dasar, bahkan tenaga kerja yang tidak memperoleh pendidikan.

*f. Keadaan Fisik*

Keadaan fisik juga merupakan persyaratan yang perlu diperhatikan dalam seleksi, jenis pekerjaan yang memerlukan tenaga fisik yang kuat tentu berbeda dengan jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh tenaga fisik yang lemah.

*g. Penampilan*

Penampilan adalah keseluruhan dari tenaga kerja atau pelamar sebagaimana dinilai orang lain. Penampilan perlu diperhatikan dalam seleksi, misalnya pramuria yang cantik akan banyak menarik minat pengunjung, namun perlu disadari bahwa penampilan menarik belum merupakan jaminan karena masih perlu didukung oleh kualitas lain, misalnya keramahan.

*h. Bakat*

Bakat atau *attitude* (minat) merupakan kualifikasi yang tidak dapat diremehkan, bahkan sangat diperlukan untuk memperoleh tenaga kerja yang diharapkan.

*j. Temperamen*

Temperamen adalah pembawaan seseorang pekerja yang tidak dapat dipengaruhi oleh faktor luar sekalipun melalui proses pendidikan, temperamen merupakan sifat seseorang yang dipengaruhi oleh faktor yang ada di dalam jasmaninya, macam-macam temperamen misalnya pemarah, periang, bersemangat.



### *j. Minat*

Minat adalah kualifikasi yang penting karena seorang pekerja meskipun mempunyai keahlian pengetahuan luas, pengalaman tetapi tidak mempunyai minat untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, akan sulit memberikan hasil yang baik dan produktivitas yang tinggi.

## **2.2 Pelaksanaan Seleksi**

Pada umumnya seleksi yang dilakukan oleh organisasi pemerintah maupun swasta meliputi tiga cara yaitu enelitian administrasi, tes/ ujian dan wawancara. Adapun media yang sering dipergunakan dalam pelaksanaan seleksi adalah radio, televisi.

## **2.3 Pengalaman**

Pengalaman tentang adanya lowongan yang dilakukan melalui media massa dan ditujukan kepada khalayak ramai pada umumnya dilengkapi dengan informasi sebagai berikut:

- Jumlah dan jenis lowongan yang tersedia
- Syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh pelamar
- Alamat pelamar
- Batas waktu pengajuan lamaran

Dalam petunjuk teknis tentang pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri sesuai dengan PP no 6/tahun 1976 ditentukan syarat sebagai berikut:



- a. Setiap pelamar harus mengajukan surat lamaran yang ditulis dengan huruf latin dan tulisan tangan sendiri, ditujukan kepada instansi yang bersangkutan
- b. Syarat lamaran tersebut harus dilmgkapi dengan lampiran-lampiran :
  - ◆ Daftar riwayat hidup
  - ◆ Salinan STTB/ijazah yang dilegalisasi oleh pejabat yang berwajib
  - ◆ Surat keterangan kelakuan baik dari POLRI
  - ◆ Surat keterangan sehat dari dokter, baik dari dokter pemerintah maupun swasta
  - ◆ Surat pernyataan bahwa pelamar tidak pernah dihukum penjara berdasarkan keputusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan
  - ◆ Surat pernyataan bahwa pelamar tidak pernah terlibat dalam gerakan yang menentang Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah
  - ◆ Surat pernyataan bahwa pelamar tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat sebagai pegawai suatu instansi baik pemerintah maupun swasta
  - ◆ Surat pernyataan bahwa pelamar tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri atau calon pegawai negeri
  - ◆ Surat pernyataan bahwa pelamar bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Indonesia atau dinegara lain yang ditentukan oleh pemerintah
  - ◆ Pas foto dengan jumlah sesuai yang ditentukan
  - ◆ Salinan surat sah keterangan tentang pengalaman kerja
  - ◆ Surat keterangan lainnya yang diminta dalam pengumuman
  - ◆ beserta lampiran-lampiran dibuat rangkap menurut jumlah yang diperlukan



### 3. Pengadaan Pekerja Honorer Di Fakultas Ekonomi Unair

Personil yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas sehari-hari di Fakultas Ekonomi Unair Cukup banyak, tetapi pegawai/personil yang ada, terutama pegawai negeri sipil dalam organisasi tersebut terbatas atau kurang, padahal pegawai/ personel tersebut sangat dibutuhkan untuk melaksanakan jenis-jenis pekerjaan dalam kegiatan kerja di Fakultas Ekonomi Unair. Tindakan apa yang harus dilakukan untuk mencari pegawai yang dibuthkan ? melaksanakan pengadaan pegawai negeri sipil tentu akan memakan waktu lama dan tidak dapat dilaksanakan sewaktu-waktu, sebab kebijakan pengadaan pegawai negeri ditentukan oleh kantor pusat, tidak bisa secara langsung mengangkat pegawai negeri, serta melalui proses yang tidak sebertar , padahal Fakultas Ekonomi Unair saat ini membutuhkan tenaga kerja untuk mendukung kegiatan belajar-mengajar serta mendukung perkembangan pesat dialami program extension ekonomi, untuk menutup kekurangan pegawai maka diangkatlah pekerja honorer.

Seperti telah disebutkan diatas, untuk memenuhi pengadaan pegawai dan karena suatu hal tidak dapat dilakukan pengangkatan pegawai negeri sipil, maka diangkatlah pekerja Honorer melalui Surat Keputusan Dekan Ekonomi Universitas Airlangga yang dikeluarkan pada setiap periode. Adapun prosesnya adalah sebagai berikut :

- a. Pengadaan tenaga kerja yang diperlukan untuk mengisi pekerjaan yang sifatnya kasar, masih dimungkinkan adanya pemberitahuan lisan yang dilakukan dengan dasar kekerabatan antar pegawai negeri atau pekerja honorer yang telah bekerja di Fakultas Ekonomi Unair



b. Pengadaan pekerja yang diperlukan untuk mengisi pekerjaan dibidang akademik, pendidikan, sekretariat , keuangan serta pekerjaan yang membutuhkan keahlian dan persyaratan lainnya, dilaksanakan melalui pengumuman yang dilakukan sekurang-kurangnya 1(satu) bulan sebelum tanggal penutupan penerimaan lamaran. Dalam pengumuman tersebut dicantumkan :

- 1) Jumlah dan jenis lowongan
- 2) Syarat-syarat yang harus dipenuhi sebagaimana yang diatur dalam ps 3 PP no 6 tahun 1976 yaitu :
  - Warga negara Indonesia
  - Surat pernyataan bahwa pelamar tidak pernah dihukum penjara berdasarkan keputusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan
  - Surat pernyataan bahwa pelamar tidak pernah terlibat dalam gerakan yang menentang Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah
  - Surat pernyataan bahwa pelamar tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri atau calon pegawai negeri
  - Surat keterangan kelakuan baik dari POLRI
  - Berbadan sehat yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter
  - Mempunyai pendidikan , kecakapan atau keahlian tertentu yang akan ditempatkan dala unit organisasi yang membutuhkan pegawai yang mempunyai keahlian tertentu
  - Usia serendah-rendahnya 18 tahun dan setinggi-tingginya 40 tahun



- Pendidikan minimal sekolah dasar
- 3) Alamat tempat lamaran diajukan
- 4) Batas waktu pengajuan surat lamaran
- c. sebagaimana pegawai negeri sipil, setiap pelamar harus mengajukan surat lamaran yang ditulis dengan huruf latin dan tulisan tangan sendiri kepada instansi yang bersangkutan dengan dilampiri :
- daftar riwayat hidup
  - Surat keterangan kelakuan baik dari POLRI
  - Berbadan sehat yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter
  - Pas foto menurut ukuran dan jumlah yang ditentukan
  - Surat pernyataan pelamar, bahwa ia tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap
  - Surat pernyataan pelamar, bahwa ia tidak pernah terlibat dalam gerakan menentang Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah
- d. surat lamaran tersebut diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi Unair yang bersangkutan, kemudian diajukan kepada Pembantu Dekan II untuk diketahui, kemudian diserahkan kepada Kepala Bagian Kepegawaian untuk dilakukan pemeriksaan administrasi dan peyeleksian melalui penelitian kusus yang meliputi , ujian tertulis dan wawancara
- e. surat lamaran yang memenuhi persyaratan disusun dan didaftar secara tertib dan teratur untuk memudahkan pemanggilan, pelamar yang memenuhi persyaratan dipanggil untuk mengikuti litsus yang meliputi ujian tertulis dan wawancara yang dilakukan oleh tim yang dibentuk dari Fakultas Ekonomi Unair.



- f. Setelah melalui rangkaian tes tersebut akan diketahui keahlian dan kemampuan tiap-tiap pelamar yang nantinya akan ditempatkan pada bidang-bidang yang membutuhkan.
- g. Setelah pembagian dan penempatan calon pekerja honorer pada unit organisasi yang membutuhkan, kemudian dibuat surat keputusan pengangkatan sebagai pekerja honorer oleh Dekan. Calon pekerja honorer kemudian dipanggil untuk menerima SK tersebut. SK tersebut merupakan perjanjian standart atau baku yang dibuat sepihak oleh pihak Fakultas Ekonomi Unair, yang berisi berkaitan dengan hak dan kewajiban. Meskipun isinya kadang dirasa berat, namun calon pekerja honorer tidak dapat berbuat apa-apa untuk merubahnya, sebab perjanjian tersebut sudah baku, apabila setuju maka calon pekerja honorer dapat mulai bekerja, namun apabila tidak setuju maka dapat keluar dan tidak bekerja disitu.

Lamanya masa kerja bagi pekerja honorer adalah 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang selama masih dibutuhkan serta anggaran untuk membiayai masih ada.

Hubungan hukum antara pegawai negeri dengan negara merupakan hubungan hukum publik. Hubungan ini timbul semenjak seseorang mengikatkan dirinya pada perintah untuk melakukan suatu atau beberapa macam pekerjaan. Konsekwensi yuridis yang timbul dengan terciptanya hubungan dinas publik adalah :

- a. bagi pegawai negeri adanya kewajiban untuk tunduk pada pengangkatan dalam suatu atau jabatan tertentu. Ini berarti bahwa pegawai yang bersangkutan tidak boleh menolak penempatan dalam suatu pekerjaan yang ditentukan oleh pemerintah



- b. bagi pemerintah timbulnya hak untuk secara sepihak mengangkat seseorang pada suatu pekerjaan yang ditentukan.

Timbul dan berakhirnya hubungan dinas publik ini tidak tergantung pada suatu pengangkatan atau pemberhentian pada suatu jabatan tertentu.

Pegawai negeri sipil yang diberhentikan sementara dengan mendapat uang tunggu meskipun yang bersangkutan tidak melakukan hak dan kewajiban. Akan tetapi tetap mempunyai hubungan dinas publik dengan pemerintah. Sebaliknya seorang yang bekerja untuk pemerintah berdasarkan suatu perjanjian menurut hukum privat tidak mempunyai hubungan dinas publik, meskipun ada pengangkatan bagi yang bersangkutan.

Hubungan antara pekerja honorer dengan pemerintah, meskipun merupakan hubungan dinas, akan tetapi lain sifatnya dengan hubungan dinas publik antara pegawai negeri dengan pemerintah, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa hubungan tersebut merupakan hubungan dinas publik yang bersifat khusus, karena hubungan dinas antara pekerja honorer dengan pemerintah mengandung unsur kontrak (bersifat kontraktual) hal ini tidak didapati dalam hubungan dinas publik antara pegawai negeri dengan pemerintah<sup>4</sup>.

#### **4. Surat Keputusan Pengangkatan Pekerja Honorer Sebagai Dasar Terjadinya Hubungan Kerja**

Dalam hubungan kerja antara Fakultas Ekonomi Unair dengan tenaga kerja honorernya dilaksanakan dengan kesepakatan kerja yang untuk waktu tertentu yang

---

<sup>4</sup> Muchson, Pengangkatan dalam Pangkat Pegawai Negeri Sipil, Liberty, Yogya, cet 2, 1988, h. 9-12



dapat dilihat dari jangka waktu pengabdian adalah 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang kembali seperti yang diatur dalam pasal 1603 huruf e ayat 1: Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yaitu "Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktu yang ditetapkan dalam perjanjian atau peraturan-peraturan atau dalam perundang-undangan atau jika tidak ada, menurut kebiasaan".

Perjanjian kerja diatur juga dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per. 02/Men/1993 dalam pasal 12 disebutkan bahwa "Kesepakatan kerja waktu tertentu berakhir demi hukum dengan berakhirnya waktu yang ditentukan dalam kesepakatan kerja atau dengan selesainya perjanjian kerja yang disepakati". Oleh karena itu, dalam pembuatan kesepakatan kerja sebaiknya dinyatakan secara tertulis dan dalam rumusan jelas mengenai ketentuan yang menjadi hak dan kewajiban kedua pihak, hal ini ditujukan supaya adanya kepastian hukum mengenai bentuk perlindungan hukum tenaga kerja, terutama yang berstatus pekerja honorer dalam mengadakan hubungan kerja.

Fakultas Ekonomi Unair mengadakan hubungan kerja dengan pekerja honorer berdasarkan pada hubungan kerja pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang berisikan :

1. Tentang status pekerjaan disebutkan bahwa pekerjaan yang diberikan adalah sebagai pekerja honorer
2. Mengenai waktu pelaksanaan kerja diatur dalam tatib kedinasan no. 0968/JO3.3TU/1994 adalah setiap hari Senin sampai Jum'at kecuali hari besar atau libur nasional.



3. Jangka waktu lamanya perjanjian ini berlaku untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, dengan catatan Fakultas Ekonomi Unair sewaktu-waktu dapat memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya keputusan.
4. Masalah upah disebutkan bahwa perjanjian kerja pekerja honorer akan menerima upah pokok yang diberikan tiap bulan, dengan sistem pengupahan honorarium, selain menerima upah juga mendapatkan tambahan penghasilan yaitu insentif, lembur dan lain-lain sesuai dengan peraturan yang berlaku.
5. Terdapat hal yang mengatur hak dan kewajiban pekerja honorer, tentang kewajiban yaitu datang tepat waktu, melakukan presensi kehadiran saat masuk dan pulang yang disediakan masing-masing Kepala Sub Bagian (Kasubag) dan tunduk pada peraturan yang berlaku menurut pegawai negeri sipil dan pekerja honorer. Sedangkan mengenai hak yaitu mendapatkan gaji pokok dan tunjangan yang diberikan Fakultas Ekonomi Unair yang ditujukan untuk :
  - penghargaan bagi mereka yang disiplin
  - penghargaan bagi mereka yang berprestasi
  - penghargaan bagi mereka yang selalu mentaati peraturan dan sopan dalam bekerja.

Serta hak mendapatkan pakaian dinas.

Hal ini ditujukan supaya ada kepastian hukum mengenai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja honorer dalam mengadakan hubungan kerja.



Perlindungan hukum bagi pekerja honorer adalah menjamin kelangsungan kerjanya serta untuk memperoleh kepastian pendapatan yang layak guna memenuhi kebutuhan hidup pekerja bersama keluarga. Pada sisi lain, bahwa selama mengadakan hubungan kerja perlu mendapat perlindungan dari segala bentuk tindakan yang dapat merugikan pekerja.

Pada umumnya hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja, namun ada juga yang tidak berdasarkan pada perjanjian kerja, sungguhpun demikian banyak perjanjian kerja yang diadakan hanya memuat garis besarnya saja dan tidak diperinci secara tegas mengenai bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja. Selanjutnya diuraikan melalui peraturan instansi atau perusahaannya hanya dibuat sepihak oleh pimpinan, sehingga lebih banyak menentukan kewajiban dan syarat kerja yang sangat memberatkan pekerja. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa kedudukan dari pekerja sangat lemah, sehingga konsekwensinya adalah tidak adanya kepastian atas kelangsungan kerja, sehingga dapat sewaktu-waktu terjadi perselisihan yang akan mengakibatkan putusnya hubungan kerja tanpa disertai akibat hukum yang ditimbulkan.

Suatu perjanjian kerja ataupun kesepakatan kerja yang dirumuskan dengan baik dan realistis serta dilaksanakan dengan baik merupakan sarana dalam menciptakan hubungan kerja yang terpadu dan mencegah timbulnya perselisihan, karena hubungan kerja yang didasarkan atas perjanjian kerja merupakan suatu perwujudan dalam rangka melindungi kepentingan dan kelanjutan kerja dari honorer.



### BAB III

## PELAKSANAAN PEMBERIAN KESEJAHTERAAN BAGI PEKERJA HONORER

#### 1. Hak dan kewajiban Pekerja Honorer

##### 1.1 Kewajiban Pekerja Honorer

Berdasarkan keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Nomor : 40/j03/1.12/keputusan/KP/2001, maka kewajiban yang harus dilaksanakan/dikerjakan pekerja honorer harus sesuai dengan SK tersebut,

Pasal ketiga menetapkan :

" Sanggup melaksanakan kewajiban serta mematuhi segala peraturan yang berlaku, baik pada fakultas/universitas serta Peraturan Kepegawaian RI dan selalu taat pada perintah dalam melaksanakan tugas pekerjaan/instruksi pimpinan."

Dengan demikian kewajiban yang berlaku pada pegawai negeri sipil, juga berlaku bagi tenaga honorer, yang bekerja pada Fakultas Ekonomi Unair.

Adapun kewajiban bagi pegawai negeri sipil diatur dalam UU no8 Tahun 1974, yang diatur dalam pasal :

- 1) Pasal 4 " setiap pegawai negeri sipil wajib setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah"

Penjelasannya menyebutkan " pada umumnya yang dimaksud dengan kesetiaan dan ketaatan adalah tekad dan kesanggupan untuk melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati atau disetia dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab"



Dengan demikian pekerja honorer yang bekerja pada pemerintah juga wajib setia dan taat sepenuhnya pada Pancasila sebagai falsafah dan ideologi, UUD 1945, Negara dan Pemerintah

2) Pasal 5 "setiap pegawai negeri wajib mentaati segala Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan dengan penuh pegabdian, kesadaran dan penuh tanggung jawab."

Penjelasannya menyebutkan " Pegawai Negeri Sipil adalah pelaksana peraturan perundang- undangan, oleh sebab itu wajib berusaha agar setiap peraturan perundang -undangan ditaati oleh masyarakat, berhubungan dengan itu Pegawai Negeri Sipil wajib melaksanakan Peraturan Perundang- undangan, pada umumnya kepada Pegawai Negeri Sipil diberikan tugas kedinasan untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Pada pokoknya pemberian tugas kedinasan adalah merupakan kepercayaan dari atasan yang berwenang dengan harapan bahwa tugas itu dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Sehubungan dengan itu, maka setiap pegawai negeri sipil wajib melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan dengan penuh pegabdian. Kesadaran dan tanggung jawab.

Karena pekerja honorer bekerja pada suatu instansi pemerintah, ia juga harus mampu memberikan contoh yang baik dalam mentaati dan melaksanakan segala Peraturan Perundang- undangan yang berlaku, dan juga wajib melaksanakan tugas yang diberikan/dipercayakan kepadanya dengan penuh pegabdian, kesadaran dan tanggung jawab.



Adapun tugas kedinasan yang diberikan kepada pekerja honorer di Fakultas Ekonomi anatra lain :

- a. tugas dibidang akademik
- b. tugas dibidang kemahasiswaan
- c. tugas dibidang keuangan
- d. tugas dibidang kepegawaian
- e. tugas dibidang kesekretariatan
- f. tugas dibidang caraka
- g. tugas dibidang umum dan perlengkapan

Selain kewajiban yang diatur dalam UU no 8 Tahun 1974, juga diatur tersendiri dalam peraturan tata tertib Fakultas No : 34 /j03.1.12/LL/ 1999, yang mengatur mengenai pemberlakuan hari dan jam kerja, serta pelaksanaan presensi kehadiran, disertai jenis pelanggaran dan sanksi atas pelanggaran.

## 1.2 Hak Pekerja Honorer

Disamping kewajiban-kewajiban tersebut, ditentukan juga hak-hak pekerja honorer yang berbeda dengan pegawai negeri sipil, hak itu adalah mengenai upah.

Berbicara soal upah, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan atas hasil pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan dalam bentuk atau dinilai dalam bentuk uang.

Upah dalam arti ekonomis merupakan pengeluaran-pengeluaran pihak perusahaan/instansi kepada pegawainya atas jasa-jasa dalam waktu tertentu. Jadi upah merupakan kewajiban dari perusahaan/instansi dan merupakan hak bagi pegawainya.



Upah bagi pekerja honorer mungkin merupakan satu-satunya bekal hidup baginya dan keluarganya, sehubungan dengan itu maka upah dipandang sebagai unsur yang sangat esensial sebagai terwujudnya suatu hubungan yang membawa ketenangan kerja karena itu dalam Surat Keputusan Dekan tentang Pengangkatan pekerja Honorer ditetapkan secara tegas mengenai jaminan bahwa upah itu benar-benar akan dibayar, hal ini ditujukan untuk mencegah adanya tindakan sewenang-wenang atas pemberian upah.

Untuk menjamin kepastian perlindungan upah. Maka berdasarkan pada Peraturan Pemerintah No 8 Tahun 1981, pasal 1 butir a, bahwa yang dimaksud upah adalah :

" Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan, atau peraturan perundang-undangan dan dibayar atas dasar perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri atau kelompok."

Dari ketentuan ini dapat ditarik beberapa pengertian sebagai berikut:

1. Upah adalah suatu penerimaan, sebagai imbalan atas prestasi kerja kepada pengusaha
2. Upah biasanya dinilai dalam bentuk uang, yang besarnya ditentukan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan. Termasuk dalam peraturan perundang-undangan disini adalah peraturan daerah dan perjanjian kerja, oleh karena ada kalanya tentang besarnya upah itu tidak ditetapkan dengan persetujuan tetapi oleh penggajian



### 3. Termasuk kedalam upah adalah tunjangan untuk pekerja atau keluarganya

Dalam praktek upah diartikan sebagai penghasilan yang diterima pekerja, sebenarnya penghasilan yang diterima pekerja ada yang disebut bukan upah.

Dalam UU no 8 Tahun 1974 dikemukakan pengertian gaji, yaitu " Setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang layak sesuai pekerjaan dan tanggung jawabnya" (Ps 7).

Dalam penjelasannya dipertegas bahwa gaji adalah sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerja seseorang

Persamaan upah dan gaji adalah :

- a. Merupakan suatu balas jasa
- b. Merupakan imbalan atas hasil kerja yang dilakukan
- c. Merupakan hak bagi seseorang yang telah melakukan pekerjaan

Perbedaan upah dan gaji adalah :

Kalau seseorang mendapat gaji, berarti menunjukkan adanya kesepakatan yaitu dari pemerintah, disini terdapat adanya hubungan antara pemerintah sebagai pemberi gaji, dan lain pihak, pegawai negeri sebagai penerima gaji. Kalau seseorang mendapat upah, ini berarti menunjukkan bahwa adanya kesepakatan antara dua pihak yaitu antara majikan sebagai pemberi upah dan pekerja sebagai penerima upah.

Adapun penentuan pemberian upah, ditinjau dari 2 sistem yaitu :

- a. sistem upah satuan ( pemberian menurut hasil pekerjaan buruh yang dibayarkan sejumlah uang tertentu untuk tiap pekerjaan yang dihasilkan )
- b. sistem upah menurut jangka waktu, yaitu upah ditentukan untuk sejam, sehari, atau sebulan, jadi tidak tergantung pada hasil pekerjaan.



Berdasarkan uraian diatas, maka bagi tenaga honorer diberikan upah dengan sistem jangka waktu sebagaimana tercantum dalam SK Dekan. Pemberian upah/honorarium tersebut tidak berdasarkan kesepakatan antara kedua pihak, melainkan ditetapkan sepihak oleh Fakultas Ekonomi Unair, sebagai pihak yang memperkerjakan dan memberi upah. Sehingga meskipun pegawai honorer bekerja pada pemerintah, berpakaian seragam, melaksanakan tugas yang sama dengan pegawai negeri sipil, namun ia hanya mendapat upah yang kecil yang tidak mendapatkan kenaikan sebagaimana pegawai negeri sipil, sebab pekerja honorer tidak mempunyai pangkat, sehingga upahnya tetap.

Menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE 07/MEN/1990 Tentang penghasilan komponen upah dan pendapatan non upah disebutkan :

1. Komponen Upah adalah :

a). Upah pokok

Imbalan dasar yang diberikan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan sesuai perjanjian. Yang dimaksud imbalan adalah termasuk juga honorarium yang diberikan secara teratur dan terus menerus. Di Fakultas Ekonomi Unair besarnya upah pokok yang diterima tenaga honorer adalah sebagai berikut :

- a. lulusan Sekolah Dasar sebesar Rp. 179.500
- b. lulusan Sekolah Lanjutan Pertama sebesar Rp.180.000
- c. lulusan Sekolah Menengah Atas sebesar Rp.182.500
- d. lulusan D3/sarjana sebesar RP 185.500



Melihat upah pokok yang diberikan kepada pekerja honorer sangat kecil, padahal upah yang diberikan pada buruh yang bekerja pada pengusaha atau majikan, lebih besar dibanding upah pekerja honorer yang bekerja di Fakultas Ekonomi Unair,. Sebaiknya pihak Fakultas Ekonomi Unair mempertimbangkan upah tersebut, agar pekerja honorer lebih termotivasi untuk bekerja, apalagi tidak ada tunjangan lain sebagaimana yang diperoleh pegawai negeri sipil seperti :

- ◆ Tunjangan Keluarga
- ◆ Tunjangan Jabatan
- ◆ Tunjangan Pangan

#### b) Tunjangan Tetap

Suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan, yang diberikan secara tetap untuk pekerja yang diberikan bersamaan dengan upah pokok besarnya tunjangan tetap yang diterima pegawai honorer yang diberikan tanpa memandang tingkat pendidikan, yakni sebesar Rp.70.000 per bulan.

#### c) Tunjangan Tidak Tetap

Suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan dan diberikan secara tidak tetap, serta tidak dibayarkan bersamaan dengan pembayaran upah pokok

Tunjangan tidak tetap yang diterima pekerja honorer adalah uang lembur sebesar Rp. 4500, per kehadiran diluar jam kerja.



## 2. Pendapatan Non Upah

### a) Fasilitas

Kenikmatan dalam bentuk nyata karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan keajahteraan seperti fasilitas kendaraan, sarana ibadah dan lain-lain.

Fakultas Ekonomi Unair memberikan fasilitas baik untuk pegawai negeri sipil maupun pekerja honorer berupa koperasi Dharma Wanita yang berfungsi untuk menjual barang kebutuhan, serta melayani simpan pinjam.

### b) Bonus

Pembayaran yang diterima dari hasil keuntungan atau karena pekerja berprestasi melebihi target produksi atau karena peningkatan produktifitas. Untuk Bonus ini kriteria yang diberikan oleh Ekonomi Fakultas Unair adalah penghargaan berupa uang yang diberikan kepada pekerja honorer karena :

- Penghargaan bagi mereka yang berprestasi
- Penghargaan bagi mereka yang berdisiplin
- Penghargaan bagi mereka yang mentaati peraturan dan sopan santun dalam bekerja

### c) Tunjangan Hari Raya

Tunjangan hari raya keagamaan oleh Fakultas Ekonomi Unair akan diberikan paling lambat 1 (satu) minggu sebelum hari raya, dengan jumlah dan besarnya sama dengan yang diterima pegawai negeri, serta diberikan uang lembur tahunan.

Selain hak yang diberikan berupa uang, pegawai honorer juga berhak atas pemberian istirahat dan ijin, yakni ijin istirahat tahunan, ijin sakit, ijin bersalin, ijin



karena alasan penting. Hal mengenai ijin ini sangat perlu diperhatikan karena dalam bekerja, mungkin pekerja honorer yang bersangkutan tidak dapat bekerja karena adanya suatu hal yang mendesak.

Sampai saat ini bagi pekerja honorer yang bekerja di Fakultas Ekonomi Unair tidak mempunyai jaminan seperti asuransi, padahal buruh yang bekerja di suatu perusahaan saja memperoleh JAMSOSTEK. Apabila ada jaminan seperti itu mungkin dapat membantu apabila suatu saat membutuhkan biaya yang tidak diduga.

## **2. Jangka Waktu Berlakunya Surat Keputusan Dekan Tentang Pengangkatan Pekerja Honorer**

Pekerja honorer diangkat berdasarkan Surat Keputusan Dekan, yang di dalamnya diatur hak dan kewajiban pekerja honorer, menurut saya Surat Keputusan Dekan disebutkan masa berlakunya adalah 1 (satu) tahun terhitung mulai tanggal ....., akan tetapi dalam masa waktu 1 (satu) tahun tersebut tidak menutup kemungkinan terjadinya pemutusan hubungan kerja sewaktu-waktu meskipun perjanjian kerja belum berakhir. Hal ini ditegaskan dalam Surat Keputusan Dekan tentang pengangkatan pekerja honorer, seperti pasal 5 (kelima) yang menyatakan "Fakultas Ekonomi Unair sewaktu-waktu dapat memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya keputusan ini apabila :

1. Fakultas Ekonomi Unair tidak membutuhkan pekerja honorer kembali
2. Pegawai yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran (seperti yang tercantum pada Peraturan Kepegawaian RI)"



Dari ketentuan tersebut dapat diketahui dalam melaksanakan pekerjaannya, apabila tenaga honorer tidak diperlukan lagi maupun telah melakukan pelanggaran dapat diputuskan hubungan kerjanya. Dari pemutusan hubungan kerja yang timbul dari 2 (dua) alasan diatas menimbulkan akibat dan konsekwensi menyangkut bagaimana bentuk pemberian pesangon dan uang jasa yang akan diterima oleh seorang tenaga honorer yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

Berikut ini akan dijelaskan bagaimana bentuk perlindungan hukum yang diterima apabila terjadi pemutusan hubungan kerja yang terjadi sebelum perjanjian kerja berakhir dan setelah masa kerja berakhir, disertai sebab-sebab terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Masalah pemutusan hubungan kerja seperti yang diatur Undang-Undang No 12 Tahun 1964, dapat diketahui bahwa pemutusan hubungan kerja dapat terjadi dengan 4 (empat) cara yaitu :

#### 1) Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum berarti hubungan kerja antara kedua pihak berakhir dengan sendirinya tanpa diperlukan adanya salah satu pihak yang ditujukan untuk itu. Pemutusan hubungan kerja demi hukum dapat terjadi pada :

##### a. Pelaksanaan Kerja Untuk Waktu Tertentu

Dalam pasal 12 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Per -02/MEN?1993 disebutkan :

" Kesepakatan kerja waktu tertentu berakhir demi hukum dengan berakhirnya waktu yang ditentukan dalam kesepakatan atau dengan selesainya pekerjaan yang disepakati"



Untuk tenaga honorer Fakultas Ekonomi Unair yang telah berakhir masa kerjanya dan tidak diperpanjang lagi, kepadanya diberikan uang pesangon, serta uang jasa.

b. Pekerja Meninggal Dunia

Dalam pasal 13 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Per-02/MEN/1993 disebutkan " Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu berakhir karena meninggalnya pekerja yang bersangkutan "

Pekerjaan adalah kewajiban bagi pekerja yang tidak dapat diwakili/diwarisi, oleh karena itu dengan meninggalnya pekerja, maka terjadi pemutusan hubungan kerja demi hukum.

2) Pemutusan Hubungan Kerja Atas Permintaan sendiri

Pemutusan hubungan kerja atas permintaan pekerja sendiri, karena pekerja memang juga mempunyai hak dan berwenang untuk memutuskan hubungan kerja dengan persetujuan pihak pengusaha, hal ini sering terjadi apabila salah satu dari tenaga honorer tersebut mendapat tawaran kerja yang lebih baik di tempat lain. Apabila ini terjadi maka yang bersangkutan memperoleh uang pesangon yang di sesuaikan dengan masa kerja.

3) Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pegusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pegusaha merupakan hal yang tidak dapat dihindari baik demi penyelamatan perusahaan ataupun sikap mental dan perilaku dari pekerja sendiri. Menurut UU No 12 Tahun 1964 dikenal adanya 2 macam pemutusan hubungan kerja yaitu :

a. Pemutusan Hubungan Kerja Secara Perorangan



Pemutusan hubungan kerja secara perorangan, merupakan Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan terhadap 1(satu) orang sampai 9 (sembilan) pegawainya dalam waktu sehari<sup>5</sup>.

Fakultas Ekonomi Unair pada tahun 2001 telah melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja honorer sebanyak 2 orang, pada kasus ini disebabkan adanya pelanggaran berat dan ringan yang telah dilakukan pekerja honorer yang bersangkutan. Sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja telah ditempuh prosedur :

- Pimpinan telah melakukan peringatan secara lisan maupun tertulis, yang menyatakan bahwa tidak akan melakukan pelanggaran lagi, ternyata pelanggaran di lakukan lagi oleh yang bersangkutan.
- Pimpinan memanggil pekerja honorer tersebut dan dilakukan perjanjian bahwa yang bersangkutan harus mengundurkan diri sebagai pekerja honorer Fakultas Ekonomi Unair.

Dalam pemutusan hubungan kerja ini pekerja honorer tersebut menerima uang pesangon yang disesuaikan dengan masa kerjanya.

#### b. Pemutusan Hubungan Kerja Secara Besar-besaran

Menurut Undang-Undang No 12 Tahun 1964 Pasal 3 menyebutkan :

" Pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran dianggap terjadi jika dalam suatu perusahaan dalam satu bulan, memutuskan hubungan kerja dengan 10 orang atau lebih, atau mengalami rentetan pemutusan hubungan kerja yang dapat

---

<sup>5</sup> F.X Djumiadji. Perjanjian Kerja. Bumi Aksara, Jak 1994, hal 9



menggambarkan suatu itikad untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran "

### 3) Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan masing-masing pihak berhak untuk meminta kepada Pengadilan Negeri agar hubungan kerja diputus.

Pengadilan dalam memutuskan permohonan pemutusan hubungan kerja setelah memanggil secara sah pihak lainnya dan pengadilan menetapkan saat hubungan kerja itu berakhir.

Dilihat dari Surat keputusan Dekan yang ditanda tangani oleh Dekan bertindak atas nama Fakultas tersebut, saya melihat bahwa hubungan antara Fakultas Ekonomi Unair dengan tenaga Honorernya adalah hubungan perdata, karena lebih memenuhi unsur-unsur keperdataan yang adanya menunjukkan adanya kedudukan yang sejajar Untuk melakukan suatu perjanjian sebagaimana tercantum dalam pasal 1320 KUHPerdata, yakni kata sepakat, cakap hukum, obyek perjanjian dan causa halal, adanya kesepakatan menunjukkan adanya kedudukan yang sejajar sehingga bisa berunding. Cakap hukum, menunjukkan para pihak telah mampu melakukan perbuatan hukum. Obyek perjanjian adalah pekerjaan dan causa yang halal adalah bahwa pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Karena hubungan yang bersifat perdata, maka penyelesaian apabila terjadi perselisihan adalah diselesaikan melalui Pengadilan Umum, yaitu dengan menuntut ganti kerugian yang disebabkan pengguguran perjanjian oleh pihak fakultas.



.Namun pada kenyataannya , sampai sejauh ini jarang terjadi atau bahkan belum pernah terjadi permasalahan pekerja honorer yang dibawa ke pengadilan. Umumnya mereka tidak mempunyai keberanian, biaya uantuk menyelesaikan permasalahannya, sehingga saat pegawai honorer tersebut diberitahukan gugurnya hubungan kerja, mereka hanya dapat menerima tanpa dapat melakukan apa-apa untuk membela haknya. Apabila mereka mengajukan keberatan, maka pihak Fakultas selalu menyatakan bahwa tindakkan yang dilakukan telah sesuai prosedur yang berlaku.



## BAB IV

### PENUTUP

Berdasarkan uraian pada bab-bab terdahulu, maka sebagai penutup akan saya kemukakan kesimpulan dan memberikan saran sesuai dengan pembahasan yang ada. Adapun kesimpulan dan saran yang dapat saya kemukakan adalah :

#### 1. Kesimpulan

- a. keberadaan pekerja honorer di Fakultas Ekonomi Unair adalah sebagai pegawai pemerintah non pegawai negeri swasta (PNS) maupun non calon PNS. Tenaga kerja honorer diangkat dan bekerja di Fakultas Ekonomi Unair berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Unair.
- b. Kelangsungan kerja atau lamanya seorang pekerja honorer dapat bekerja di Fakultas Ekonomi Unair tergantung dari kebijaksanaan pimpinan, apakah yang bersangkutan masih dipekerjakan atau hubungan kerjanya tidak dilanjutkan dengan alasan-alasan yang diuraikan dalam bab terdahulu.
- c. Keterlibatannya terhadap peraturan kepegawaian Republik Indonesia terbatas pada tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan. Jadi tenaga kerja honorer dikaitkan dengan peraturan-peraturan kepegawaian karena Surat Keputusan, yang mana dicantumkan dalam Diktum Memutuskan Pasal 5 (kelima) "Pegawai yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran (seperti yang tercantum pada peraturan kepegawaian), hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan perdata, namun apabila terjadi sengketa Perlindungan Hukum masih lemah, disebabkan ketentuan yang ada didalam surat keputusan pengangkatan tidak mengaturnya.



## 2. Saran

- a. meskipun tenaga kerja honorer bersama-sama PNS merupakan pegawai pemerintah bukan berarti peraturan yang diberlakukan sama, hendaknya dibuat peraturan tersendiri bagi tenaga kerja honorer agar terdapat kejelasan dan perlindungan hukum yang kuat bagi tenaga kerja honorer.
- b. masalah kesejahteraan bagi tenaga kerja honorer hendaknya diperhatikan lagi, seperti kenaikan upah bagi tenaga kerja honorer mengingat kondisi perekonomian yang cepat berubah, apalagi PNS juga mengalami kenaikan gaji. Hal tersebut dimaksudkan agar tidak menimbulkan kecemburuan antara tenaga kerja honorer dan PNS mengenai imbalan jasa, sebaiknya upah tenaga kerja honorer dinaikkan.
- c. tenaga kerja honorer harus meningkatkan kualitas kerjanya dan berupaya untuk tidak malas mengikuti pelatihan yang sering diadakan.
- d. tenaga kerja honorer hendaknya tidak tergoda untuk melakukan penyimpangan atau rayuan yang menjanjikan keuntungan pribadi.



## DAFTAR PUSTAKA

P.M Hadjon, Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia Sebuah Studi Tentang Prinsip-prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Pengadilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara, PT Bina Ilmu, 1987, h,20.

Slamet Saksono, Administasi Kepegawaian, Kanisius, 1988, h.27.

Muchson, Pengangkatan dalam Pangkat Pegawai Negeri Sipil, Liberty, Yogyakarta, cet 2, 1988, h 9-12

KUHPerdata

Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1976. Tentang Pengadaan pegawai Negeri Sipil

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/1993 Tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu.





DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA**  
Jl. Airlangga 4 Surabaya 60286, ☎ 5033642; 5036584; Fax. (031) 5026288

**KEPUTUSAN**  
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA  
Nomor: 40 /J03.1.12/Kep/KP/2001

tentang

**PENGANGKATAN KEMBALI SEBAGAI TENAGA KERJA HONORER PERIODE 2001/2002**

- Menimbang : 1. bahwa pegawai honorer yang namanya dalam lajur 2 dari daftar lampiran Keputusan ini, telah memenuhi syarat dan dipandang cukup cakap untuk diangkat kembali sebagai tenaga honorer Fakultas Ekonomi Universitas periode 2001/2002.  
2 bahwa untuk keperluan tersebut butir (1) perlu diterbitkan dengan Keputusan Dekan.
- Mengingat : 1 P.P. No. 57 Tahun 1954 jo P.P No.3 Tahun 1955 tentang Pendirian Universitas Airlangga .  
2 U.U No. 2/1989 (L.N No. 6 Tahun 1989) jo P.P 30/1980 (L.N No. 38 Tahun 1990).  
3 Keputusan Mendikbud R.I No.0192/O/1995 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Airlangga.  
4 Keputusan Rektor Universitas Airlangga No.4673/KU/1998 tertanggal 23 Juni 1998 tentang Honorarium Pegawai Harian dan Insentif Pegawai Administrasi di lingkungan Universitas Airlangga.  
5 Keputusan Rektor Universitas Airlangga Nomor : 3815/J03/KP/2001 tanggal 4 April 2001 tentang Pengangkatan jabatan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Periode 2001 – 2005.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan  
Pertama : Pegawai honorer yang namanya tersebut dalam lajur 2 diangkat kembali setingkat/sederajat dalam golongan sebagai tersebut dalam lajur 5 dan kepadanya diberikan gaji pokok sebagaimana tersebut dalam lajur 8, terhitung mulai tanggal 01 Juli 2001.
- Kedua : Bahwa selain menerima honorarium juga mendapatkan penghasilan lainnya (insentif, lembur dan lain-lain) sesuai peraturan yang berlaku.
- Ketiga : Sanggup melaksanakan kewajiban serta mematuhi segala peraturan yang berlaku, baik pada Fakultas / Universitas serta Peraturan Kepegawaian R.I dan selalu taat atas perintah dalam melaksanakan tugas pekerjaan / instruksi dari Pimpinan.
- Keempat : Bahwa dengan pengangkatan ini Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga TIDAK MENJANJIKAN UNTUK MENGANGKAT YANG BERSANGKUTAN MENJADI PEGAWAI NEGERI SIPIL.
- Kelima : Keputusan ini berlaku untuk: 1 (satu) tahun, dengan catatan Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga sewaktu-waktu dapat memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya Keputusan ini, apabila :  
1. Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga tidak membutuhkan tenaga honorer kembali.  
2. Pegawai yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran (seperti yang tercantum pada Peraturan Kepegawaian R.I),
- Keenam : Demikian Keputusan ini diterbitkan, apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapannya akan diatur kembali sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Surabaya  
Pada tanggal : 12 Juli 2001  
Dekan,

  
Drs. Ec. H. Kahadi Mintaroem, MS  
NIP. 130517150

- Tembusan : 1. Yth. Rektor Universitas Airlangga  
SKRIPSI 2. Yth. Pembantu Dekan I FE - UNAIR  
3. Yth. Kabag Tata Usaha FE - UNAIR  
4. Yth. Kasubag Keu. & Kepegawaian FE - UNAIR

ANDRI SETIAWAN



No.	Nama	Tempat Tgl. Lahir	Terhitung Mulai Tanggal 1 Juli 2001 Diangkat kembali sebagai Tenaga Honoror Periode 2001/2002						KET.
			Ijazah	Setara Gol	Masa kerja		HONOR POKOK		
					Tahun	Bulan			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Moch. Solikin	Surabaya, 11-04-1960	SMP 1984	I/b	2	11	175.500		
2	Sri Rahayu Mariana	Surabaya, 08-08-1965	SMP 1984	I/b	2	11	175.500		
3	Indiarti Wahyuni	Surabaya, 21-01-1978	SMP 1993	I/b	2	11	175.500		
4	Agus Hariyanto	Madiun, 09-09-1968	SMP 1985	I/b	2	11	175.500		
5	Bambang Sudik Wiyono	Mojokerto, 13-03-1972	SMP 1988	I/b	3	7	177.500		
6	Achmad Muhajir	Lamongan, 12-07-78	Mts 1992	I/b	3	10	177.500		
7	Niti	Gresik, 7 April 1942	SD 1958	I/b	4	2	177.500		
8	Sumadi	Jombang, 20 Juli 1976	Sederajat SD	I/b	4	2	177.500		
9	Sujarwanto	Pacitan, 10-07-1974	SMP 1993	I/b	4	6	177.500		
10	Agus Susanto	Surabaya, 21-08-1975	S.D 1988	I/b	5	3	177.500		
11	Surjani	Pacitan, 10-10-1970	SMP 1991	I/b	5	3	177.500		
12	Sulaiman	Surabaya, 26-08-1969	S.D 1984	I/b	5	3	177.500		
13	Sarjuno	Pacitan, 21 Mei 1972	SMP 1991	I/b	5	3	177.500		
14	Sukaderi	Madiun, 31-12-1969	SMP	I/b	7	11	179.500		
15	Hekso Santoso	Surabaya, 22-01-1975	S.D. 1987	I/b	7	11	179.500		
16	S a m s i	Jombang, 20-12-1969	SD	I/b	7	1	179.500		
17	Moch. Setia Utama	Surabaya, 23-01-1971	SMP 1987	I/b	8	9	179.500		
18	Arief Rachman	Surabaya, 27-02-1974	SMP 1989	I/b	8	7	179.500		
19	Sugeng Rianto	Nganjuk, 10-11-1971	SMP	I/b	9	2	179.500		
20	Sutiono	Blitar, 10-09-1970	S.D-1986	I/b	9	9	179.500		

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA



LAMPIRAN SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA  
 TANGGAL : 12 Juli 2001  
 NOMOR : 40 /J.03.1.12/KP/Kep/2001

No.	Nama	Tempat Tgl. Lahir	Terhitung Mulai Tanggal 1 Juli 2001 Diangkat kembali sebagai Tenaga Honorere Periode 2001/2002						KET.
			Ijazah	Setara Gol	Masa kerja		HONOR POKOK		
					Tahun	Bulan			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
21	Mustari	Surabaya, 29-10-1966	SMP-1983	I/b	10	1	179.500		
22	Sumartono	Surabaya, 12-11-1966	SMP-1984	I/b	11	2	179.500		
23	Wiji	Kediri 02-03-1965	SMP 1982	I/b	11	3	179.500		
24	Puwadi	Kediri, 04-06-1960	SMP-1977	I/b	12	0	179.500		
25	Slamet	Surabaya, 17-08-1959	Tdk. tamat SD	I/b	12	2	179.500		
26	Djamali	Surabaya, 03-07-1952	Tdk. tamat SD	I/b	12	2	179.500		
27	Darmadi	Trenggalek, 04-12-1980	SMK 99 T. Mesin	II/a	1	8	177.500		
28	Udin Hariyanto	Mojokerto, 16-05-1980	SMU 1999	II/a	1	8	177.500		
29	Yeni Sulistyawati	Gresik, 23-04-1997	SMU 1997	II/a	2	2	177.500		
30	Siti Amalia	Denpasar, 07-08-1975	SMA 1994	II/a	4	7	180.000		
31	Etika Feri Wirayanti	Surabaya, 18-08-73	SMA 1992	II/a	4	10	180.000		
32	Djaelani	Surabaya, 26-05-1967	SMA 1988	II/a	4	3	180.000		
33	Supriyadi	Ngawi, 03-08-1973	SMA 1993	II/a	4	10	180.000		
34	Nuning Sri Sajekti	Surabaya, 15-05-1971	SMEA 1989	II/a	4	10	180.000		
35	Yuyu Airita Diana	Solo, 28-02-1971	SMA 1989	II/a	4	10	180.000		
36	Arbaina Dyamarcellia	Surabaya, 20-03-1976	SMA 1994	II/a	4	10	180.000		
37	Sukarmi	Madiun, 20-12-1963	SMA 1983	II/a	5	3	180.000		
38	Listinah	Surabaya, 18-06-1971	SMEA 1990	II/a	6	9	182.500		
39	Asmunit	Malang, 07-03-1938	PNS-FE	II/a	6	11	182.500		
40	Lelly Dwi Tjahjani	Surabaya, 09-06-1964	SMA	II/a	9	10	182.500		



No.	Nama	Tempat Tgl. Lahir	Terhitung Mulai Tanggal 1 Juli 2001						KET.
			Diangkat kembali sebagai Tenaga Honoror Periode 2001/2002						
			Ijazah	Setara Gol	Masa kerja Tahun	Bulan	HONOR POKOK		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
41	Totok Satwoko	Sidoarjo, 09-10-1952	SMA 1979	II/a	11	10	182.500		
42	Pudji Ichianto	Surabaya, 15-10-1963	SMA - 1985	II/a	13	9	182.500		
43	Ibnu Hamzah	Surabaya, 12-10-1957	ST - 1975	II/a	17	9	182.500		
44	Darto Utomo	Surabaya, 22 Juni 1963	STM Listrik 1983	II/b	0	10	180.000		
45	Nita Fitriyah, AMd	Malang, 05-11-1972	D3 - 1995 B. Inggris	II/b	1	10	180.000		
46	Fillia Sophia Puspa	Surabaya, 04-08-1972	S.M S. Inggris	II/b	1	10	180.000		
47	Kris Wahyono	Madiun, 11-09-1967	D.3 Pajak 1991	II/b	5	8	182.500		
48	Bagus Dirgantara	Bangkalan, 30-07-1969	D.3 Poltek 1991	II/b	7	9	185.500		
49	Agus Surono	Kediri, 09-10-1941	Pur TNI - AL	II/b	11	9	185.500		
50	Lilik Khusnawati, SE	Pasuruan, 10-04-1969	S1 - 1994 Man	III/a	1	10	185.000		
51	Siti Mufarikah, S.Pd	Malang, 25-08-1971	S1 - 1996 S. Arab	III/a	1	10	185.000		
52	Dewi Susilowati, S.H.	Jombang 12-05-1972	S1 - 1997 Hukum	III/a	1	10	185.000		
53	Nanang Prasetyono, ST	Surabaya, 29-09-1969	S1 - 1997 T - Arst	III/a	1	8	185.000		
54	Lukmanul Hakim, SS	Lamongan, 12-04-1974	S1 - 1996 S. Arab	III/a	1	10	185.000		
55	Dra. Junita Purwardini	Surabaya, 13-06-1966	S. Ek. 1990	III/a	7	10	195.000		
56	Drs. Novias Rochadi	Surabaya, 19-11-1958	Sarjana Pd.	III/a	7	10	195.000		
57	Subaniwoto	Surabaya, 28 Maret 1972	(D.3) MP	II/b	1	3	180.000		
58	Didik Wawan Prasetyo	Sidoarjo, 23 Oktober 1977	SMU / 1996	II/a	1	3	177.500		
59	Supriyadi	Ngawi, 13 Agustus 1977	SMU / 1996	II/a	1	3	177.500		
60	Andry Setiawan	Surabaya, 03 April 1979	SMU / 1997	II/a	1	3	177.500		

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

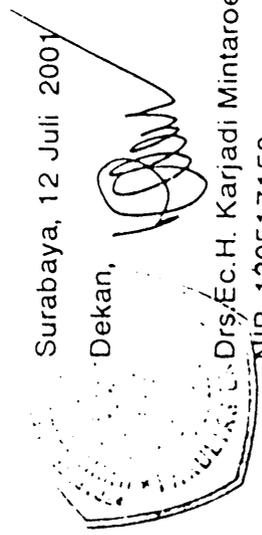


LAMPIRAN SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA  
 TANGGAL : 12 Juli 2001  
 NOMOR : 40 /J03.1.12/KP/Kep/2001

No.	Nama	Tempat Tgl. Lahir	Terhitung Mulai Tanggal 1 Juli 2001 Diangkat kembali sebagai Tenaga Honorer Periode 2001/2002						KET.
			Ijazah	Setara Gol	Masa kerja		HONOR POKOK		
					Tahun	Bulan			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
61	Wilasmi	Wonogiri, 02-02-1978	SMP	I/b	2	11	175.500		
62	Kadarisman	Lamongan, 13 Juli 1968	SMU 1989	II/a	2	3	177.500		
63	Poniyo	Yogyakarta, 01 Januari 1968	SMP 1984	I/b	2	3	175.500		
64	Ari Tri Prabowo	Surabaya, 10 Juli 1978	SMU / 1997	II/a	1	3	177.500		
65	Suyono Sahilan	Jakarta, 14 September 1962	SMU / 1983	II/a	2	4	177.500		
66	M. Yahdi	Sidoarjo, 26 Juni 1959	SMP	II/a	2	3	177.500		
67	Bayu Laksonc, SE	Surabaya, 8 Desember 1971	S1 - (Man Th. 1997).	III/a	0	3	185.000		
68	Julianto Hidayat	Rangkalan, 18 Juli 1964	D.3 Tek Elektro - 1989	II/b	3	1	180.000		
69	Iswanto	Surabaya, 3 Agustus 1977	STM - 1996	II/a	0	1	177.500		
70	Feri Kristijanto	Surabaya, 9 Januari 1971	SMA - 1989	II/a	0	1	177.500		
71	Nanang Samsul Naam	Jombang 28 Mareat 1977	STM - 1996	II/a	0	1	177.500		

Surabaya, 12 Juli 2001

Dekan,



Drs. Ec. H. Karjadi Mintaroem, MS  
 NIP. 130517150



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA**

**KEBIJAKSANAAN PEMBERIAN ISTIRAHAT DAN IJIN PEGAWAI HONORER**

Nomor. 371 / JO3.1.12/KP/2000

**Bagian Pertama  
Jenis Ijin Istirahat**

**Pasal 1**

Ijin Istirahat terdiri dari :

1. Ijin Istirahat Tahunan
2. Ijin Istirahat Sakit
3. Ijin Istirahat Bersalin
4. Ijin Istirahat karena alasan penting

**Bagian Kedua  
Ijin Istirahat Tahunan**

**Pasal 2**

1. Pegawai Honorer yang telah bekerja sekurang-kurangnya 5(lima) tahun secara terus menerus diberikan ijin istirahat tahunan
2. Lamanya ijin istirahat tahunan adalah 5(lima) hari kerja
3. Untuk dapat mendapatkan ijin istirahat tahunan Pegawai Honorer yang bersangkutan mengajukan permohonan secara tertulis kepada Dekan tembusan PD II
4. Ijin istirahat tahunan diberikan secara tertulis oleh Dekan dengan melihat kondisi dan situasi kerja.

**Pasal 3**

1. Ijin istirahat tahunan yang tidak diambil dalam tahun yang bersangkutan dapat diambil dalam tahun berikutnya maksimum 3(tig.) hari kerja
2. Ijin istirahat tahunan dapat ditangguhkan pelaksanaannya oleh Dekan apabila ada kepentingan dinas mendesak.



### Bagian Ketiga Ijin Istirahat Sakit

#### Pasal 4

1. Setiap Pegawai Honorer Fakultas Ekonomi Unair yang menderita sakit diberikan ijin istirahat sakit.
2. Pegawai Honorer yang sakit selama 1 (satu) atau 2 (dua) hari diberikan ijin istirahat sakit dengan ketentuan harus ada ijin tertulis kepada atasannya
3. Pegawai honorer yang menderita sakit lebih dari 2 (dua) hari sampai dengan 14 (empat belas) hari diberikan atas ijin istirahat sakit
4. Pegawai honorer wanita pada saat haid diberikan istirahat 1 (satu) atau 2 (dua) hari kerja dengan memberitahukan atasannya.
5. Ijin istirahat sakit yang sifatnya kronis ataupun epidemilogis dengan keterangan surat dokter pemerintah diberikan untuk waktu paling lama 1 (satu) tahun
6. Pegawai honorer yang belum sembuh dari penyakitnya dalam jangka waktu 1 (satu) tahun harus diuji kesehatannya oleh Dokter yang ditunjuk Fakultas Ekonomi Unair
7. Apabila berdasarkan hasil pengujian kesehatan sebagaimana dimaksud diatas (point 6) Pegawai Honorer yang bersangkutan belum sembuh maka ia dihentikan dengan hormat dari Fakultas Ekonomi Unair dengan mendapatkan hak-haknya selama sebagai pegawai honorer Fakultas Ekonomi Unair.
8. Pegawai honorer wanita yang mengalami gugur kandungan diberikan istirahat sakit paling lama 1,5(satu setengah) bulan
9. Pegawai honorer yang mengalami kecelakaan dalam dan oleh karena menjalankan tugas kewajibannya sehingga ia perlu mendapat perawatan diberikan istirahat sakit sampai sembuh dari penyakitnya.
10. Untuk mendapatkan ijin istirahat sakit(point 1-9) yang bersangkutan mengajukan permohonan secara tertulis kepada Dekan tembusan PD II dengan melampirkan surat keterangan dokter.

### Bagian Keempat Ijin Istirahat Melahirkan

#### Pasal 5

1. Untuk persalinan anaknya yang pertama, kedua dan ketiga Pegawai honorer diberikan ijin istirahat bersalin.
2. Untuk persalinan anaknya yang keempat dan seterusnya kepada Pegawai Honorer wanita tidak diberikan istirahat persalinan hanya kebijaksanaan Dekan Fakultas Ekonomi Unair.
3. Lamanya ijin istirahat bersalin adalah 1 (satu) bulan sebelum dan 1 (satu) atau 2 (dua) bulan sesudah persalinan. Dan tidak mendapatkan hak insentif selama ijin istirahat bersalin.
4. Untuk mendapatkan ijin istirahat bersalin, Pegawai honorer wanita yang bersangkutan mengajukan permohonan secara tertulis kepada Dekan tembusan Pembantu Dekan II
5. Ijin istirahat bersalin diberikan secara tertulis oleh Dekan
6. Selama menjalankan ijin istirahat bersalin Pegawai Honorer wanita yang bersangkutan menerima penghasilan penuh



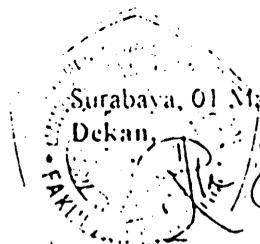
Bagian Kelima  
Ijin Karena Alasan Penting

Pasal

Yang dimaksud dengan Ijin karena alasan penting adalah karena

1. Ibu, bapak, isteri/suami, anak, adik kandung, adik ipar langsung, kakak kandung, kakak ipar langsung, mertua atau menantu sakit keras atau meninggal dunia
2. Salah seorang anggota keluarga yang dimaksud dalam butir 1 meninggal dunia dan menurut ketentuan hukum yang berlaku Pegawai honorer yang bersangkutan harus mengurus hak-hak dari anggota keluarganya yang meninggal dunia itu.
3. Melangsungkan perkawinan yang pertama
4. Pegawai honorer diberikan ijin karena alasan penting
5. Lamanya ijin karena alasan penting ditentukan oleh Dekan paling lama 5(lima) hari kerja
6. Untuk mendapatkan ijin karena alasan penting, Pegawai Honorer yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis dengan menyebutkan alasan-alasannya kepada pejabat yang berwenang
7. Selama menjalankan ijin karena alasan penting Pegawai Honorer yang bersangkutan menerima penghasilan penuh.

Demikian ketentuan kebijaksanaan pemberian istirahat dan ijin bagi pegawai honorer ditetapkan dan berlaku sejak tanggal dikeluarkan dan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan didalam penetapannya akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya



Prof. Dr. H. Suroso Imam Zadjuli, SE  
NIP. 130355369

Tembusan :

- 1). Yth. Para Pembantu Dekan FE. Unair
- 2). Yth. Para Ketua Jurusan FE. Unair
- 3). Yth. KTU dan Para Kasubag FE Unair





Nomor : 852 /J03.1.12/KP/2001  
Lampiran : -  
Perihal : Himbauan

1 Mei 2001

Kepada  
Yth. Seluruh tenaga administrasi  
Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga  
Surabaya

Agus Hariyanto

Dalam rangka menjelang otonomi kampus disampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pantauan kami masih ada saja tenaga administrasi yang belum mematuhi kedisiplinan dinas, khususnya ketentuan dalam mematuhi jam kerja, untuk itu kami ingatkan bahwa guna meningkatkan kinerja tenaga administrasi, disiplin jam kerja harap dipatuhi. Perlu diketahui jam kerja dari pemerintah sebagai berikut  
Senin sampai dengan Kamis 07.00 - 15.00 wib.  
Jumat 07.00 - 14.30 wib dengan diberikan waktu istirahat kerja jam 11.00 - 13.00 wib
2. Pada saat sekarang ini banyak tenaga administrasi yang meninggalkan tugas pada saat jam kerja tidak sejjin atasan langsung, untuk itu setiap meninggalkan tugas pada saat jam kerja harus ijin atasan langsung.
3. Untuk tenaga administrasi yang mendapatkan tambahan insentif baik dari Program Diploma dan Program Ekstensi jam kerja sampai dengan jam 21.30 wib
4. Kita semua perlu melakukan penghematan pemakaian barang ataupun energi yang kita miliki, dengan penghematan tersebut Insya Allah kesejahteraan dapat pula ditingkatkan

Atas perhatian dan kerjasama yang baik disampaikan terima kasih

Dekan

H. Karjadi Mintaroen  
NIP. 130 517 150

Tembusan :

1. Yth. Para Pembantu Dekan FE-Unair
2. Para Ketua Jurusan & Kapro FE-Unair
3. Kapro, Sekpro, Sekretaris Program Ekstensi FE-Unair
4. Kabag. Tata Usaha





IP. PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA  
 DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
 UNIVERSITAS AIRLANGGA  
 FAKULTAS EKONOMI

Jl. Airlangga 4 Surabaya 60286, Telp. (031) 5033642, 5036584 Fax. (031) 5026288

Nomor : *46* /J03.1.12/PP/2002 ,  
 Lamp. : -----  
 Hal : Ijin Survey

Kepada Yth.  
 Dekan  
 U.p.Pembantu Dekan I  
 Fakultas Hukum Universitas Airlangga  
 Surabaya

*Dr. Sumiri  
 Masalah berkes ybr  
 fi; utawo 2  
 101.*

Memperhatikan surat saudara nomor 1667/J03.11/PL/2001 bertanggal 20 Nopember 2001 perihal seperti tersebut pada pokok surat bersama ini kami dapat mengijinkan untuk melaksanakan survey di Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga dalam rangka mencari data/informasi yang diperlukan guna penyusunan Skripsi pada jenjang pendidikan Strata I Fakultas Hukum Universitas Airlangga kepada mahasiswa atas nama :

**ANDRI SETIAWAN**

**NIM. 039814701**

Khusus untuk data sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan honorer dari aspek hukumnya.

Atas perhatian dan kerja sama yang baik kami mengucapkan terima kasih.

*Kasubag Pendidikan  
 mohon arapkan.  
 [Signature]*

Surabaya, 7 Januari 2002



Dekan  
 Pembantu Dekan II,

*[Signature]*  
 Drs. H. Djoko Dewantoro, MSi, Ak  
 NIP. 131569386

- Tembusan Kepada Yth.:
1. Dekan FE-Unair sebagai laporan
  2. Pembantu Dekan I FE-Unair

