

**JURNAL**

**KAJIAN YURIDIS TERHADAP  
PETUGAS OPERASI DAN PEMELIHARAAN IRIGASI  
BALAI PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR  
DINAS PEKERJAAN UMUM, PERUMAHAN, ENERGI DAN  
SUMBER DAYA MINERAL  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**



**Diajukan oleh:**

**CLARA PETRA PRATHITA**

**NPM : 11 05 10593**  
**Program Studi : Ilmu Hukum**  
**Program Kekhususan : Hukum Ekonomi dan Bisnis**

**UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA  
FAKULTAS HUKUM**

**2014**

**HALAMAN PERSETUJUAN  
JURNAL**

**KAJIAN YURIDIS TERHADAP  
PETUGAS OPERASI DAN PEMELIHARAAN IRIGASI  
BALAI PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR  
DINAS PEKERJAAN UMUM, PERUMAHAN, ENERGI DAN  
SUMBER DAYA MINERAL  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**



**Diajukan oleh:  
CLARA PETRA PRATHITA**

**NPM : 11 05 10593  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Program Kekhususan : Hukum Ekonomi dan Bisnis**

**Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing  
Pada Tanggal 9 Juni 2015**

**Dosen Pembimbing**



**E. Imma Indra Dewi W., S.H., M.Hum.**

**Mengesahkan  
Dekan Fakultas Hukum  
Universitas Atma Jaya Yogyakarta**



**FX. Endro Susilo, S.H., LL.M.**

**KAJIAN YURIDIS TERHADAP  
PETUGAS OPERASI DAN PEMELIHARAAN IRIGASI  
BALAI PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR  
DINAS PEKERJAAN UMUM, PERUMAHAN, ENERGI DAN  
SUMBER DAYA MINERAL  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**Clara Petra Prathita, E. Imma Indra Dewi W.**

**Program Studi Ilmu Hukum**

**Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta**

**ABSTRACT**

The title of the research is judicial study on irrigation operational and maintenance employees at Water Resources Management Office Provincial Public Work Service. The problems being discussed in this research are whether or not (1) the employees at Water Resources Management Office Provincial Public Work Service are categorized as temporary workers; (2) Regulation Number 13 of 2003 about employment and Decree of The Minister of Labour and Transmigration Number Kep-100/Men/VI/2004 about Temporary Workers Regulation can be legally implemented between Water Resources Management Office Provincial Public Work Service and the temporary workers. The aim of the research is to find out and analyze the rights of the irrigation operational and maintenance employees of Water Resources Management Office Provincial Public Work Service. The research employed normative method. Data was collected from literature review and interview. The research found that (1) irrigation operational and maintenance employees are categorized as temporary workers; (2) Regulation Number 13 of 2003 about employment and Decree of The Minister of Labour and Transmigration No. Kep-100/Men/VI/2004 about Temporary Workers Regulation can be legally implemented in working contract of irrigation operational and maintenance employees at Water Resources Management Office Provincial Public Work Service.

**Keywords:** temporary working contract, temporary worker, irrigation operational and maintenance employees

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Masalah

Mendapat pekerjaan adalah hak bagi seluruh warga negara Indonesia tanpa membedakan suku, agama, ras, dan golongan. Hal tersebut sesuai dengan rumusan Pasal 27 ayat (2) Undang – Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa, ”Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Setiap manusia pasti membutuhkan pekerjaan untuk mencukupi kebutuhan sehari-harinya. Dari tahun ke tahun jumlah pencari kerja kian bertambah tetapi lapangan pekerjaan yang tersedia tidak bertambah sehingga memunculkan berbagai persoalan. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.<sup>1</sup>

Hukum ketenagakerjaan menjadi wadah dalam mengurus masalah ketenagakerjaan di Indonesia ini. Hukum ketenagakerjaan merupakan keseluruhan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur mengenai ketenagakerjaan.<sup>2</sup> Demikian juga perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja juga merupakan bagian dari hukum ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja terdiri dari perjanjian kerja untuk waktu tertentu

---

<sup>1</sup>Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Edisi Kedua, GHALIA INDONESIA, Bogor, hlm. 7

<sup>2</sup> Rachmat Trijono, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Depok, hlm. 13

dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat dibuat berdasarkan jangka waktu dan berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu.<sup>3</sup> Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.”

Saat ini banyak perusahaan yang menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu, bahkan kantor instansi pemerintah pun juga ada yang menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu, atau disebut sebagai pegawai honorer atau pekerja harian lepas. Di dalam Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Dinas Pekerjaan Umum Perumahan Dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta terdapat pekerja honorer atau pekerja harian lepas yang disebut dengan Petugas Operasi dan Pemeliharaan Irigasi. Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) dari Dinas Pekerjaan Umum Perumahan Dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Pasal 1

---

<sup>3</sup> F.X. Djumialdji, S.H., M.Hum., 2005, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 11

butir 1 Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 41 Tahun 2008 Tentang Rincian Tugas Dan Fungsi Dinas Dan Unit Pelaksana Teknis Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Energi Sumber Daya Mineral menyatakan bahwa “UPTD adalah unit organisasi di Lingkungan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral yang melaksanakan tugas teknis operasional dan/ atau tugas teknis penunjang.” Pasal 23 Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 41 Tahun 2008 Tentang Rincian Tugas Dan Fungsi Dinas Dan Unit Pelaksana Teknis Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Energi Sumber Daya Mineral menyatakan bahwa, “Bidang Sumber Daya Air mempunyai tugas melaksanakan pengaturan, pembinaan, pembangunan dan pengembangan, pengawasan dan pengendalian sumber daya air.” Pasal 1 butir 36 Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 6 Tahun 2010 Tentang Irigasi menyebutkan bahwa

“Operasi jaringan irigasi adalah upaya pengaturan air irigasi dan pembuangannya, termasuk kegiatan membuka, menutup pintu bangunan irigasi, menyusun rencana tata tanam, menyusun sistem golongan, menyusun rencana pembagian air, melaksanakan kalibrasi pintu/bangunan, mengumpulkan data, memantau, dan mengevaluasi.”

Pasal 1 butir 36 Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 6 Tahun 2010 Tentang Irigasi menyebutkan bahwa

“Pemeliharaan jaringan irigasi adalah upaya menjaga dan mengamankan jaringan irigasi agar selalu dapat berfungsi dengan baik guna memperlancar pelaksanaan operasi dan mempertahankan kelestariannya.”

Selanjutnya Pasal 9 ayat (1) dan (2) Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa

Yogyakarta Nomor 6 Tahun 2010 Tentang Irigasi menyebutkan bahwa

- (1) “Pemerintah Daerah memberikan bantuan teknis kepada kabupaten/kota dalam pemberdayaan Dinas atau instansi terkait di bidang irigasi dan pemberdayaan perkumpulan petani pemakai air, serta dalam pengembangan dan pengelolaan sistem irigasi berdasarkan kebutuhan kabupaten/kota.”
- (2) “Pemerintah Daerah dapat memberi bantuan kepada perkumpulan petani pemakai air dalam melaksanakan pemberdayaan.”

Pasal-pasal tersebut merupakan pasal tentang tugas dari Petugas Operasi dan Pemeliharaan Irigasi di Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Namun pengangkatan petugas operasi daerah irigasi tersebut tidak melalui seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Perjanjian kerjanya dibuat secara tertulis dan diperkuat dengan adanya Surat Keputusan (SK). Proses pengangkatan dan seleksi yang dilakukan tidak melalui seleksi CPNS menyebabkan petugas operasi daerah irigasi lintas kabupaten/ kota di Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta ini tidak dapat disebut sebagai pegawai negeri sipil. Padahal pekerjaan yang dilakukan petugas operasi daerah irigasi ini tidak bersifat sementara karena mereka melakukan pekerjaan ini secara terus-menerus.

Berdasarkan data yang diperoleh di Balai Pengelolaan Sumber Daya Air jumlah petugas operasi daerah irigasi yang sudah bekerja selama 4 (empat) tahun berjumlah 38 (tiga puluh delapan) orang. Pasal 59 ayat (1) huruf b

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tahun)”

Berdasarkan pada permasalahan di atas, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis surat perjanjian kerja kontrak dan Surat Keputusan pengangkatan petugas operasi daerah irigasi yang ada di Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah petugas operasi dan pemeliharaan irigasi termasuk dalam pekerja waktu tertentu?
2. Mengapa ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan aturan pelaksanaannya yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/VI/2004 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat diberlakukan dalam hubungan hukum antara Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dengan petugas operasi dan pemeliharaan irigasi?

## PEMBAHASAN

### A. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja

Ketentuan Umum Butir 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa, “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.” Perjanjian kerja hanya dibuat oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Hal-hal apa saja yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak. Dalam Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>4</sup> Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.” Pasal tersebut menetapkan pentingnya perjanjian kerja sebagai dasar mengikatnya suatu hubungan hukum, yaitu hubungan kerja. Jadi suatu hubungan kerja tersebut ada apabila perjanjian kerjanya juga ada.

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan

---

<sup>4</sup> F.X. Djumialdji, S.H., M.Hum., 2005, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 4

yang berlaku. Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa

“Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

menyebutkan bahwa

“Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.”

Perjanjian kerja terdiri dari 2 (dua) macam, yaitu:

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diterapkan dalam pekerjaan yang bersifat

tetap dan berlangsung terus menerus. Perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis, tidak boleh dibuat secara lisan. Jika perjanjian kerja dibuat secara lisan, maka konsekuensinya PKWT berubah menjadi PKWTT dan dengan demikian pekerja kontrak bersangkutan menjadi pekerja tetap dengan segala hak-haknya.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Perjanjian kerja waktu tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.

Pekerja harian lepas merupakan salah satu jenis pekerja yang termasuk diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Status pekerjaanya adalah pekerja tidak tetap. Pekerja Harian Lepas adalah pekerja borongan yang menerima upah harian. Sebagaimana layaknya perjanjian kerja waktu tertentu pada umumnya, pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan yang telah dimaksud dalam Pasal 10 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh.

Pembaruan dan perpanjangan perjanjian kerja hanya dapat dikenakan pada jenis perjanjian kerja waktu tertentu atau PKWT. Sebab tidak mungkin jika diterapkan pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu karena perjanjian kerja

waktu tidak tertentu jangka waktunya lebih lama daripada perjanjian kerja waktu tertentu.

Seperti perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerjapun dapat berakhir oleh karena beberapa hal. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu walaupun sifatnya “tidak tertentu” namun karena beberapa hal dapat berakhir atau hapus.

Suatu perjanjian kerja dikatakan berakhir apabila:

1. Pekerja meninggal dunia
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.<sup>5</sup>

## **B. Tinjauan Tentang Asas-Asas Berlakunya Peraturan Perundang-Undangan**

Di dalam Pasal 4 ayat (1) TAP MPR Nomor III/MPR/2000 dituangkan asas penyelesaian konflik antara dua peraturan perundang-undangan, yaitu *lex superior derogat legi inferiori*, yang berarti bahwa peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.<sup>6</sup> Penerapan asas *lex superior derogat legi inferiori* misalnya ketika terdapat dua peraturan perundang-undangan yang terkait di bidang ketenagakerjaan, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

---

<sup>5</sup> Hani Subagio, S.H., K.N., M.M., 2008, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Wimaya Press UPN “Veteran” Yogyakarta, Yogyakarta, hlm. 29

<sup>6</sup> Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo, S.H., 2005, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Liberty, Yogyakarta, hlm. 87

Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Jika ada perselisihan mengenai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, berdasarkan hirarki peraturan perundang-undangan dan asas *lex superior derogat legi inferiori* maka dapat diselesaikan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

*Lex posterior derogat legi priori* adalah peraturan baru yang diundangkan tidak mencabut peraturan yang lama yang mengatur materi yang sama sedangkan kedua-duanya saling bertentangan satu sama lain maka peraturan yang baru mengalahkan atau melumpuhkan peraturan yang lama. Penerapan dalam asas *lex posterior derogat legi priori* misalnya ketika terdapat dua undang-undang yang terkait dengan bidang ketenagakerjaan, yaitu Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jika ada permasalahan terkait bidang ketenagakerjaan maka undang-undang yang digunakan sebagai dasar hukum adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dengan kata lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengesampingkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 Tentang Ketenagakerjaan.

*Lex specialis derogat legi generali* adalah peraturan yang khusus akan melumpuhkan peraturan yang umum sifatnya atau peraturan khususlah yang

harus yang harus didahulukan apabila mengatur hal yang sama. Penerapan asas *lex specialis derogat legi generali* misalnya ketika terdapat dua peraturan perundang-undangan yang terkait dengan bidang ketenagakerjaan, yaitu Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan termasuk dalam bidang hukum perdata sehingga dua peraturan perundang-undangan tersebut sama-sama mengatur tentang ketenagakerjaan khususnya perjanjian kerja. Menurut asas *lex specialis derogat legi generali* maka jika terdapat permasalahan mengenai perjanjian kerja dasar hukum yang digunakan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena merupakan *lex specialis* dari Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

### **C. Tinjauan Tentang Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta**

Balai Pengelolaan Sumber Daya Air disingkat Balai PSDA, dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 47 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas Dan Fungsi Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral, merupakan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) dari Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral Daerah Istimewa Yogyakarta (Dinas PUP-ESDM DIY).

#### **D. Petugas Operasi dan Pemeliharaan Irigasi Sebagai Pekerja Harian Lepas**

Di Balai Pengelolaan Sumber Daya Air ini juga terdapat pekerja dengan status sebagai pekerja harian lepas yang berjumlah 38 (tiga puluh delapan) orang. Istilah pekerja harian lepas di dalam Balai Pengelolaan Sumber Daya Air disebut dengan petugas operasi dan pemeliharaan irigasi. Petugas operasi dan pemeliharaan irigasi tersebut diangkat berdasarkan Surat Keputusan Pengangkatan Petugas Operasi dan Pemeliharaan Irigasi. Sebelum mendapatkan Surat Keputusan pengangkatan petugas operasi dan pemeliharaan irigasi tersebut mendaftarkan diri kepada Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, Energi dan Sumber Daya Mineral (PUP-ESDM) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Setelah mendaftarkan diri kemudian diseleksi oleh Balai PSDA Dinas PUP-ESDM Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Pasal 10 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 merupakan dasar hubungan kerja petugas operasi dan pemeliharaan irigasi di Balai PSDA Dinas PUP-ESDM Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Petugas operasi dan pemeliharaan irigasi ini diangkat dengan perjanjian kerja kontrak secara tertulis. Para pihak dalam perjanjian kerja kontrak tersebut adalah Kepala Balai PSDA Dinas PUP-ESDM Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai pemberi kerja dan petugas operasi dan pemeliharaan irigasi sebagai pekerja.

Hak yang diterima petugas operasi dan pemeliharaan irigasi sebagai pekerja adalah upah sebesar Rp 40.000,- (empat puluh ribu rupiah) per hari dan dibayarkan setiap bulan sekali atau sesuai kondisi keuangan. Tugas dari petugas operasi dan pemeliharaan irigasi adalah kegiatan Operasi Daerah Irigasi Lintas Kabupaten / Kota dan Areal 1000 Ha - 3000 Ha dan Waduk pada Balai PSDA Dinas PUP-ESDM Provinsi DIY Terhitung Mulai Tahun Anggaran 2010.

Waktu bekerja petugas operasi dan pemeliharaan irigasi adalah mulai pukul 07.30 WIB sampai dengan pukul 16.00 WIB atau selama 8,5 jam (delapan jam lebih tiga puluh menit), dibuktikan dengan menandatangani daftar hadir. Apabila sewaktu-waktu diperlukan, siap melaksanakan tugas di luar jam kerja.

Perjanjian kerja pekerja harian lepas atau petugas operasi dan pemeliharaan irigasi merupakan perjanjian kerja waktu tertentu sehingga perpanjangan perjanjian kerjanya pun tidak berbeda dengan perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu. Berdasarkan surat perjanjian kerja kontrak antara Kepala Balai PSDA Dinas PUP-ESDM Daerah Istimewa Yogyakarta dengan petugas operasi dan pemeliharaan irigasi maka perjanjian kerja tersebut berlaku sejak tanggal 2 Januari 2010 dan berakhir pada tanggal 31 Desember 2010 atau kurang lebih selama 1 tahun (satu tahun). Perpanjangan perjanjian kerja harian lepas atau petugas operasi dan pemeliharaan irigasi juga merupakan perjanjian kerja waktu tertentu. Hapusnya perjanjian kerja petugas operasi dan pemeliharaan irigasi juga sama dengan hapusnya perjanjian kerja waktu tertentu.

## **E. Tinjauan Tentang Surat Keputusan Pengangkatan Petugas Operasi dan Pemeliharaan Irigasi**

Keputusan Kepala Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tentang Penunjukan Petugas Operasi Daerah Irigasi Lintas Kabupaten/ Kota Dan Areal 1000 Ha - 3000 Ha Dan Waduk Untuk Kegiatan Operasi Irigasi Daerah Irigasi Lintas Kabupaten/ Kota Dan Areal 1000 Ha - 3000 Ha Dan Waduk Pada Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun Anggaran 2010 memiliki sistematika yang terdiri dari menimbang, mengingat, dan memutuskan. Surat Keputusan tersebut dibuat dengan tujuan sebagai dasar yang kuat bahwa calon petugas operasi dan pemeliharaan irigasi telah resmi diterima sebagai petugas operasi dan pemeliharaan irigasi di Balai PSDA Dinas PUP-ESDM Daerah Istimewa Yogyakarta.

### **KESIMPULAN**

Petugas operasi dan pemeliharaan irigasi merupakan pekerja harian lepas karena diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu karena telah memenuhi unsur-unsur pekerja waktu tertentu yaitu ada masa berlaku pelaksanaan perjanjian kerjanya, upahnya dihitung berdasarkan harian, dan tidak mendapatkan hak izin istirahat atau cuti. Petugas operasi dan pemeliharaan irigasi tidak termasuk dalam pegawai negeri

sipil karena proses penerimaan pekerjanya tidak melalui seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).

Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/VI/2004 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat diberlakukan dalam pelaksanaan perjanjian kerja kontrak petugas operasi dan pemeliharaan irigasi di Balai PSDA Dinas PUP-ESDM Daerah Istimewa Yogyakarta karena petugas operasi dan pemeliharaan irigasi tersebut bukan merupakan pegawai negeri sipil.

## DAFTAR PUSTAKA

F.X. Djumialdji, S.H., M.Hum., 2005, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta.

Hani Subagio, S.H., K.N., M.M., 2008, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Wimaya Press UPN “Veteran” Yogyakarta, Yogyakarta.

Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Edisi Kedua, GHALIA INDONESIA, Bogor.

Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo, S.H., 2005, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Liberty, Yogyakarta

Rachmat Trijono, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Depok.