

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk sosial senantiasa membutuhkan bantuan orang lain agar memberikan pergaulan secara sesama baik dari berinteraksi dengan lawan jenis maupun dengan orang tua dan lain sebagainya. Manusia di dunia ini memiliki ciri-ciri cara berinteraksi yang ada dalam dirinya seperti ingin berinteraksi antar individu dengan individu, antar individu dengan kelompok, serta antar kelompok dengan kelompok. Disinilah manusia yang akan mendapatkan rasa berinteraksi dari orang lain. Didalam dunia hukum, perkataan manusia dalam bahasa belanda yaitu *Natuurlijke Persoon* memiliki arti “pembawa hak” dengan kata lain mempunyai sesuatu keinginan yang berbentuk hak dan kewajiban berlakunya di setiap manusia.<sup>1</sup>

Manusia melaksanakan tugas hak dan kewajiban terhadap pribadinya sendiri. Disamping itu juga manusia mempunyai kebutuhan yang cukup bagi kehidupannya seperti bekerja mencari upah. Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “ Tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin

---

<sup>1</sup> CST Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum Indonesia*, Jakarta : PT. Rineka Cipta. Cetakan I, 2011 hlm.99

kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.

Dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, secara hukum dikenal 2 (dua) macam pekerja yaitu Pekerja Kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Pekerja Tetap atau Pekerja PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Pekerja Kontrak diartikan secara hukum adalah pekerja dengan status bukan pekerja tetap atau dengan kata lain pekerja yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja. Dalam istilah hukum pekerja kontrak sering disebut pekerja PKWT yang berarti Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh pekerja kontrak adalah pekerja kontrak harus memiliki atau mendapatkan surat perjanjian kerja yang ditanda tangani oleh pengusaha atau instansi dan pekerja yang bersangkutan. Terkait dengan tenaga kerja kontrak, Satuan Pamong Praja atau Satpol PP Kota Surabaya merupakan salah satu instansi pemerintahan yang terdapat pekerja kontrak di dalamnya.

Satpol PP mempunyai tugas dari Kepala Daerah sebagai menciptakan suatu kondisi daerah yang tentram, tertib, dan teratur sehingga penyelenggaraan roda terhadap pemerintahan dapat berjalan dengan baik dan menegakkan Perda.SATPOL PP juga dituntut untuk menegakkan kebijakan lainnya yaitu peraturan Kepala Daerah Surabaya. Dasar hukum tentang tugas dan kewenangan Aparat ada kalanya melakukan tindakan

setelah pelanggaran yang sudah terakumulasi, sehingga cara penegakkannya tenaga, biaya, serta pikiran yang cukup berat.

Upaya tersebut dalam harapan masyarakat setempat akan diberikan perlindungan dan ketertiban, sehingga SATPOL PP juga dapat memenuhi tugas dan kewenangannya. Dimanapun perlu adanya dukungan terhadap kualitas sumber daya manusianya, anggaran operasional, serta sarana prasarana SATPOL PP akan dapat melampaui yang cukup memadai. Sumber daya manusia, anggaran operasional, dan sarana prasarana aparat memiliki sisi lemah terutama berkenaan dengan kemampuan *skill* dan manajerial, khususnya pemahaman pendalaman pengetahuan indikator aspek hukum dalam menjalankan tugas-tugasnya dilapangan. Ketersediaan sumber daya manusia yang maksimal belum dapat dipenuhi dalam sistem perekrutan aparat. Belum adanya standar layanan minimal sampai dengan saat ini menyulitkan ruang gerak petugas SATPOL PP.

Sistem tata kerja kelembagaan yang ada masih belum sinergis dari hulu hingga hilir, dimana menempatkan petugas SATPOL PP sebagai ujung tombak dalam menyelesaikan suatu permasalahan pada sisi hilirnya, tanpa perlibatan proses sejak untuk mengoptimalkan sistem kinerja SATPOL PP perlu adanya penataan pada kelembagaanya yang mampu memberi impian terwujud demi mengondisikan daerah yang tentram, tertib, dan teratur.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti serta mendalami permasalahan serta menyusunnya dalam bentuk

skripsi yang berjudul “Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Surat Perintah Kerja (Studi Kasus Satpol PP Surabaya)”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

1. Apa faktor – faktor dalam pemutusan hubungan kerja sepihak di dalam surat perintah kerja Satpol PP Kota Surabaya?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang diputus sepihak oleh pihak pemberi kerja?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Dari permasalahan di atas maka, secara keseluruhan tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui faktor – faktor dalam pemutusan hubungan kerja sepihak di dalam surat perintah kerja Satpol PP Kota Surabaya
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja yang diputus sepihak oleh pihak pemberi kerja.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Untuk mendalami dan mempraktekkan teori yang telah penulis peroleh selama menempuh kuliah di Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
- b. Untuk memberikan tambahan wawasan serta pengetahuan dalam bidang ilmu pengetahuan hukum khususnya mengenai pemutusan hubungan kerja sepihak dalam surat perintah kerja.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan saran sekaligus usulan bagi instansi pemerintahan terkait mengenai pemutusan hubungan kerja sepihak dalam surat perintah kerja.
- b. Memberikan informasi kepada para pembaca baik itu dari orang awam maupun akademisi terkait dengan permasalahan yang penulis angkat.

### 1.5. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian

#### 1.5.1 Pengertian Perjanjian

Perjanjian dalam Pasal 1313 KUH Perdata: “Perjanjian adalah suatu perbuatan, di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”. Rumusan tersebut selain tidak lengkap juga sangat luas. Tidak lengkap karena hanya menyebutkan persetujuan sepihak saja. Sangat luas karena dengan dipergunakannya perkataan “perbuatan” tercakup juga perwakilan sukarela dan perbuatan melawan hukum.<sup>2</sup>

Subekti mengatakan bahwa, Perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau di mana 2 (dua) orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal, yang dalam bentuknya perjanjian itu dapat dilakukan sebagai suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan secara lisan maupun tertulis.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup>R.Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bandung, Binacipta, 1979, hlm 49

<sup>3</sup>R.Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta, Intermasa, 1994, hlm 1

Pengertian perjanjian dalam Pasal 1313 KUH Perdata memiliki kelemahan-kelemahan yaitu sebagai berikut :

1) Hanya menyangkut sepihak saja

Hal ini dapat diketahui dari rumusan kata kerja “mengikat diri”, sifatnya hanya datang dari satu pihak saja, tidak dari kedua belah pihak. Seharusnya rumusan itu ialah “saling mengikat diri”, jadi ada konsensus antara dua pihak.

2) Kata perbuatan mencakup juga tanpa konsensus

Dalam pengertian “perbuatan” termasuk juga tindakan penyelenggaraan kepentingan (*zaakwaarneming*), tindakan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) yang tidak mengandung suatu konsensus. Seharusnya dipakai istilah “persetujuan

3) Pengertian perjanjian terlalu luas

Pengertian perjanjian dalam pasal tersebut terlalu luas, karena mencakup juga perjanjian kawin.

4) Tanpa menyebut tujuan

Dalam rumusan pasal itu tidak disebutkan tujuan mengadakan perjanjian, sehingga pihak-pihak mengikatkan diri itu tidak jelas untuk apa. Prestasi merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak-pihak sesuai dengan syarat-syarat perjanjian<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup>Abdulkadir Muhammad, *HukumPerdata Indonesia*, Bandung, Citra Aditya, 2000, hlm 225

### 1.5.2 Jenis-jenis Perjanjian

Secara garis besar KUH Perdata mengklasifikasi jenis-jenis perjanjian sebagai berikut berdasarkan criteria masing-masing:<sup>5</sup>

1. Perjanjian timbale balik dan perjanjian sepihak.

Perjanjian jenis ini berdasarkan kewajiban berprestasi. Perjanjian timbal balik adalah perjanjian yang mewajibkan kedua belah pihak berprestasi secara timbal balik, misalnya jual beli, sewa-menyewa, tukar-menukar.

Perjanjian sepihak adalah perjanjian yang mewajibkan pihak yang satu berprestasi dan member hak kepada pihak yang lain untuk menerima prestasi, misalnya perjanjian hibah, hadiah.

2. Perjanjian bernama dan tak bernama.

Perjanjian bernama adalah perjanjian yang sudah mempunyai nama sendiri, yang dikelompokkan sebagai perjanjian-perjanjian khusus dan jumlahnya terbatas, misalnya jual beli, sewa-menyewa, tukar-menukar, pertanggungan, pengangkutan, melakukan pekerjaan, dan lain-lain.

Perjanjian tak bernama adalah perjanjian yang tidak mempunyai nama tertentu dan jumlahnya tidak terbatas yang tumbuh di masyarakat. Lahirnya perjanjian ini disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan pihak-pihak yang mengadakannya, seperti perjanjian kerjasama, perjanjian pemasaran, perjanjian pengelolaan.

---

<sup>5</sup>*Ibid*, hlm 227-228

### 3. Perjanjian obligatoir dan kebendaan.

Perjanjian obligatoir adalah perjanjian yang menimbulkan hak dan kewajiban, misalnya dalam jual beli, sejak terjadi consensus mengenai benda dan harga, penjual wajib menyerahkan benda dan pembeli wajib membayar harga, penjual berhak atas pembayaran harga, pembeli berhak atas benda yang dibeli.

Perjanjian kebendaan adalah perjanjian untuk memindahkan hak milik dalam jual beli, hibah, tukar-menukar. Sedangkan dalam perjanjian lainnya hanya memindahkan penguasaan atas benda (*bezit*), misalnya dalam sewa menyewa, pinjam pakai, gadai.

### 4. Perjanjian konsensual dan real.

Perjanjian konsensual adalah perjanjian yang terjadinya itu baru dalam taraf menimbulkan hak dan kewajiban saja bagi pihak-pihak. Tujuan perjanjian baru tercapai apabila ada tindakan realisasi hak dan kewajiban tersebut.

Perjanjian real adalah perjanjian yang terjadinya itu sekaligus realisasi tujuan perjanjian, yaitu pemindahan hak.

#### **1.5.3 Syarat Sahnya Perjanjian**

Syarat sahnya perjanjian dapat dikaji berdasarkan hukum perjanjian yang terdapat dalam pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:

##### 1) Adanya kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan diatur dalam Pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata, yaitu “sepakat mereka yang mengikatkan dirinya”. Kesepakatan adalah persesuaian pernyataan kehendak antara satu orang atau lebih



dengan pihak lainnya. Yang sesuai itu adalah pernyataannya, karena kehendak itu tidak dapat dilihat/diketahui orang lain<sup>6</sup>.

## 2) Kecakapan bertindak

Kecakapan bertindak diatur dalam pasal 1320 ayat (2) KUH Perdata yaitu “kecakapan untuk membuat suatu perikatan”. Kecakapan bertindak adalah kecakapan atau kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum. Perbuatan hukum adalah perbuatan yang akan menimbulkan akibat hukum. Orang-orang yang akan mengadakan perjanjian haruslah orang-orang yang cakap dan mempunyai wewenang untuk melakukan perbuatan hukum adalah orang yang sudah kawin. Orang yang tidak berwenang untuk melakukan perbuatan hukum:

1. Anak dibawah umur,
2. Orang yang ditaruh di bawah pengampuan, dan
3. Istri (Pasal 1330 KUH Perdata)

Akan tetapi, dalam perkembangannya istri dapat melakukan perbuatan hukum, sebagaimana yang diatur dalam pasal 31 UU Nomor 1 Tahun 1974 jo SEMA No. 3 Tahun 1963<sup>7</sup>.

## 3) Adanya hal tertentu

Objek perjanjian diatur dalam Pasal 1320 ayat (2) KUH Perdata yaitu “suatu hal tertentu”. Di dalam berbagai literature

---

<sup>6</sup> Wawan Muhwan Hariri, *Hukum Perikatan*, Bandung, Pustaka Setia, 2011, hlm 10

<sup>7</sup> Salim HS, *Perkembangan Hukum Perjanjian Innominat di Indonesia*, Jakarta, Sinar Grafika, 2004 hlm 24

disebutkan bahwa yang menjadi objek perjanjian adalah apa yang menjadi kewajiban debitur dan apa yang menjadi hak kreditur<sup>8</sup>.

#### 4) Adanya sebab yang halal

Sebab yang halal diatur dalam Pasal 1320 ayat (4) KUH Perdata yaitu “suatu sebab yang halal”. Pasal 1320 ayat (4) KUH Perdata tersebut tidak menjelaskan pengertian suatu sebab yang halal. Suatu sebab adalah terlarang apabila bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Sehubungan dengan itu perlu kiranya diadakan perbaikan mengenai definisi tersebut, yaitu menjadi: “Perjanjian adalah suatu perbuatan hukum, di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”<sup>9</sup>.

Selain pengertian perjanjian di atas, para sarjana yang lain juga memberikan pengertian perjanjian sebagai berikut :

##### 1. R. Subekti

Perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal<sup>10</sup>.

##### 2. Abdulkadir Muhammad

Perjanjian adalah suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal mengenai harta kekayaan<sup>11</sup>.

---

<sup>8</sup>Wawan Muhwan Hariri, *Op.Cit.*, hlm 36

<sup>9</sup>R.Setiawan, *Op.Cit.* hlm 49

<sup>10</sup>R.Subekti, *Hukum Perjanjian*, Bandung : Intermasa, 1984, hlm 1

<sup>11</sup> Abdulkadir Muhammad, *Op.Cit.*, hlm 25

Dari pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa di dalam perjanjian terdapat beberapa unsur yaitu :

a. Ada Pihak-pihak

Pihak disini adalah para pihak paling sedikit ada dua pihak yang membuat suatu perjanjian sebagai pendukung hak dan kewajiban.

b. Ada perbuatan hukum

Para Pihak haruslah mempunyai wewenang melakukan perbuatan hukum dan perjanjian tersebut menimbulkan akibat hukum yang dikehendaki para pihak.

c. Ada persetujuan antar pihak-pihak

Persetujuan disini adalah konsensus/kesepakatan di antara para pihak.

d. Adanya prestasi

Prestasi merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak-pihak sesuai dengan syarat-syarat perjanjian.

#### **1.5.4 Asas-Asas Umum dalam Perjanjian**

Beberapa asas dari perjanjian sebagaimana yang diatur dalam KUH Perdata adalah sebagai berikut :

1. Hukum perjanjian bersifat hukum mengatur

Artinya bahwa hukum tersebut berlaku sepanjang para pihak tidak mengatur lain, kecuali undang-undang menentukan lain.

2. Asas Kebebasan berkontrak

Artinya para pihak bebas membuat perjanjian dan mengatur sendiri isi perjanjian tersebut, sepanjang memenuhi ketentuan sebagai berikut :

Memenuhi syarat sebagai suatu perjanjian

- a) Tidak dilarang oleh undang-undang
- b) Sesuai dengan kebiasaan yang berlaku
- c) Sepanjang perjanjian tersebut dilaksanakan dengan itikad baik.

3. Asas *Pacta Sunt Servanda* (janji itu mengikat)

Bahwa Suatu perjanjian yang dibuat secara sah mempunyai ikatan hukum yang penuh. KUH Perdata kita juga menganut prinsip ini dengan melukiskan bahwa suatu perjanjian berlaku seperti undang-undang bagi para pihak.

4. Asas Konsensual dari suatu perjanjian

Bahwa suatu perjanjian sudah sah dan mengikat ketika tercapai kata sepakat, tentunya selama syarat-syarat sahnya perjanjian lainnya sudah dipenuhi.

5. Asas obligator dari suatu perjanjian

Maksudnya adalah setelah sahnya suatu perjanjian, maka perjanjian tersebut sudah mengikat, tetapi baru sebatas menimbulkan hak dan kewajiban di antara para pihak<sup>12</sup>.

6. Asas Personalita (Asas Kepribadian)

“Asas ini diatur dan dapat kita temukan dalam ketentuan Pasal 1315 KUH Perdata, yang berbunyi: pada umumnya tak

---

<sup>12</sup>Munir Fuady, *Hukum Perjanjian*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 1999, hlm 31

seorang pun dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu janji selain untuk dirinya sendiri. Dari rumusan tersebut dapat kita ketahui bahwa pada dasarnya suatu perjanjian yang dibuat oleh seorang dalam kapasitasnya sebagai individu, subyek hukum pribadi, hanya akan berlaku dan mengikat untuk dirinya sendiri”<sup>13</sup>

### 1.5.5 Unsur-Unsur Perjanjian

Tiga macam unsur dalam perjanjian, yaitu :

1) Unsur *Esensialia*

Unsur yang mewakili ketentuan-ketentuan berupa yang wajib dilakukan oleh salah satu atau lebih pihak, yang mencerminkan sifat dari perjanjian tersebut, yang membedakan secara prinsip dari jenis perjanjian lainnya. Unsur ini umumnya dipergunakan dalam memberikan rumusan, definisi suatu perjanjian. Misalnya perjanjian jual beli.

2) Unsur *Naturalia*

Unsur yang pasti ada dalam suatu perjanjian tertentu, setelah unsur esensialnya diketahui secara pasti. Misalnya dalam perjanjian yang mengandung unsur esensialia jual beli, pasti akan terdapat unsur naturalia berupa kewajiban dari penjual untuk menanggung kebendaan yang dijual dari cacat tersembunyi.

3) Unsur *Aksidental*

Unsur pelengkap dalam suatu perjanjian, yang merupakan ketentuan-ketentuan yang dapat diatur secara menyimpang oleh

---

<sup>13</sup>Kartini Muljadi, *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2004, hlm 14

para pihak, sesuai dengan kehendak para pihak, yang merupakan pesyaratan khusus yang ditentukan secara bersama-sama oleh para pihak. Maka unsur ini pada hakekatnya bukan merupakan suatu bentuk prestasi yang harus dilaksanakan atau dipenuhi oleh para pihak. Misalnya dalam jual beli yaitu ketentuan mengenai tempat dan saat penyerahan kebendaan yang dijual/dibeli<sup>14</sup>.

### **1.5.6 Akibat Perjanjian**

Perjanjian Hanya Berlaku di Antara Pihak yang Membuatnya. Pasal 1340 ayat (1) KUH Perdata menyatakan bahwa perjanjian-perjanjian yang dibuat hanya berlaku di antara para pihak yang membuatnya. Dalam Pasal 1338 ayat (2) KUH Perdata menentukan bahwa: “Perjanjian-perjanjian itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu”. Dengan ketentuan tersebut jelas bahwa apa yang sudah disepakati oleh para pihak tidak boleh diubah oleh siapa pun juga, kecuali jika hal tersebut memang dikehendaki secara bersama oleh para pihak, ataupun ditentukan demikian oleh Undang-undang berdasarkan suatu perbuatan hukum atau keadaan hukum tertentu<sup>15</sup>.

## **1.6. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja**

### **1.6.1. Pengertian Perjanjian Kerja**

Perjanjian yang dalam bahasa Belanda disebut *arbeldsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian, Undang-

---

<sup>14</sup>*Ibid*, hlm 89

<sup>15</sup>*Ibid*, hlm 165-166

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni :

“Pejanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”

Pasal 1601 huruf a KUH Perdata memberikan pengertian sebagai berikut:

“Perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak lain (si majikan) untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”

Selanjutnya, Pasal 1601 KUH Perdata menentukan tentang perjanjian perburuhan, bahwa yang dimaksud dengan perjanjian perburuhan adalah suatu perjanjian yang dibuat oleh seorang atau beberapa orang majikan atau beberapa perkumpulan majikan yang berbadan hukum dengan suatu atau beberapa serikat buruh yang berbadan hukum mengenai syarat-syarat kerja yang harus diindahkan pada waktu membuat perjanjian kerja.<sup>16</sup>

Selain pengertian normatif diatas Imam Soepomo berpendapat, bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja / buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dan pihak kedua yakni majikan/pengusaha

---

<sup>16</sup>Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan Perjanjian Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, 1999, hlm 6

mengikatkan diri untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar upah.<sup>17</sup>

### **1.6.2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja**

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sah nya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata yaitu :

- Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
- Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- Suatu hal tertentu
- Kausa yang halal

Pasal 1338 KUH Perdata juga berkaitan dengan suatu perjanjian yang berbunyi “ Suatu perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan – alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.

### **1.6.3. Unsur – Unsur Dalam Perjanjian Kerja**

Unsur – Unsur yang terdapat dalam perjanjian kerja yaitu:

1. Adanya unsur work atau pekerjaan

Suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat pekerjaan kerja tersebut, pekerjaan mana yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

---

<sup>17</sup>Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1983 hlm 53



## 2. Adanya service atau pelayanan

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah orang lain, si majikan. Dengan adanya ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah wibawa orang lain yaitu si majikan.

## 3. Adanya unsur time atau waktu tertentu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah dilakukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaannya pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari si majikan dan juga tidak boleh dilakukan dalam seumur hidup, jika pekerjaan tersebut dilakukan selama hidup dari pekerja tersebut, di sini pribadi manusia akan hilang sehingga timbullah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja.

## 4. Adanya unsur upah

Jika seseorang yang bekerja, dalam melaksanakan pekerjaannya bukan bertujuan untuk mendapatkan upah, akan tetapi yang menjadi tujuannya adalah selain upah, maka pelaksanaan pekerjaan tersebut sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja. Selanjutnya jika seseorang yang bekerja tersebut bertujuan untuk mendapatkan manfaat bagi diri si pekerja dan bukan untuk bertujuan mencari upah maka unsur keempat dalam suatu perjanjian kerja ini yaitu unsur upah tidak terpenuhi.<sup>18</sup>

### 1.6.4. Jenis Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu :

#### 1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pasal 1603 e ayat 1 KUH Perdata yang mengatur mengenai perjanjian kerja untuk waktu tertentu :

---

<sup>18</sup> Djumadi, *Perjanjian Kerja*, Rajawali Pers, 1995, hlm 60

“Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian atas peraturan-peraturan atau dalam peraturan perundang-undangan atau jika semua itu tidak ada menurut kebiasaan”.

Jelaslah bahwa yang dinamakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibagi pula menjadi 3 yaitu :

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian, misalnya dalam perjanjian kerja tertulis untuk waktu 2 tahun dan sebagainya atau sampai proyek selesai.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut undang-undang, misalnya bila pengusaha memperkerjakan tenaga asing, dalam perjanjian kerja tertulis untuk waktu sekian tahun dan sebagainya menurut ijin yang diberikan oleh Menteri Tenaga Kerja atas dasar Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 Tentang penempatan tenaga kerja asing.
- 3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut kebiasaan, misalnya diperkebunan terdapat pekerja pemetik kopi, jangka waktu perjanjian kerja ditentukan oleh musim kopi. Musim kopi hanya berlangsung beberapa bulan dan setelah musim kopi selesai maka perjanjian kerja dianggap telah berakhir.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup>*Ibid*, hlm 9

## 2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu diatur dalam Pasal 1603 huruf q ayat (1) KUH Perdata yang menyatakan bahwa jika waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan baik dalam perjanjian atau peraturan majikan, maupun dalam peraturan perundang-undangan ataupun pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tertentu. Dengan demikian yang dinamakan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian undang-undang ataupun dalam kebiasaan.

Berdasarkan ketentuan diatas dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu yang tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.<sup>20</sup>

### **1.7. Tinjauan Umum Tentang Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP)**

#### **1.7.1. Pengertian Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP)**

Satuan polisi pamong praja, yang disingkat SATPOL PP adalah salah satu perangkat yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah

---

<sup>20</sup>Lala Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000 hlm 60

dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan dengan Peraturan Daerah. SATPOL PP berkedudukan di Daerah Provinsi dan Daerah/Kota.

Di Daerah Provinsi Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh Kepala yang berada di daerah dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Sedangkan di daerah/Kota, Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Menurut tata bahasa Pamong Praja berasal dari kata Pamong dan Praja, Pamong yang berarti pengasuh dari kata Among mempunyai artian sendiri yaitu mengasuh. Mengasuh / merawat anak kecil sendiri biasanya Dapat diartikan sebagai mengemong anak kecil, sedangkan Praja adalah pegawai negeri. Pamong Praja adalah Pegawai Negeri yang mengurus pemerintah Negara. Berdasarkan definisi lain Polisi Pamong Praja adalah sebagai salah satu Badan Pemerintah yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban umum atau pegawai Negara yang bertugas menjaga keamanan. Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 mengenai Satuan Polisi Pamong Praja dijelaskan :

“SATPOL PP adalah bagian dari perangkat aparaturnya di daerah dan menyelenggarakan ketertiban umum serta menciptakan ketentraman di masyarakat”.

Ketertiban umum dan ketentraman masyarakat merupakan sebuah keadaan dinamis yang dimana memungkinkan pemerintah daerah dan masyarakat daerah dapat melakukan kegiatannya dengan tentram, tertib dan teratur. Berdasarkan definisi–definisi yang tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa Polisi Pamong Praja adalah Polisi yang mengawasi dan mengamankan keputusan pemerintah di wilayah kerjanya. Diberikan kewenangan SATPOL PP untuk melaksanakan tugas pemeliharaan dan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum tidak saja berpijak dari UU No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, tetapi juga amanat dari Pasal 13 huruf c dan Pasal 14 huruf c Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.

#### **1.7.2. Tugas Dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja**

Tugas dari SATPOL PP sendiri dapat dilihat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 Pasal 4 yang menyatakan : “SATPOL PP mempunyai tugas menegakkan Perda dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat”. Dalam Pasal 5 PP Nomor 6 Tahun 2010 fungsi dari SATPOL PP yaitu :

- a. Penyusunan program dan pelaksanaan penegakkan Perda, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat.
- b. Pelaksanaan kebijakan penegakkan Perda dan Peraturan Kepala Daerah.
- c. Pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat di daerah.
- d. Pelaksanaan kebijakan perlindungan masyarakat.
- e. Pelaksanaan koordinasi penegakkan Perda dan Peraturan Kepala Daerah, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia, Penyidik Pegawai Negeri Sipil daerah, dan/atau aparatur lainnya.
- f. Pengawasan terhadap masyarakat, aparatur, atau badan hukum agar mematuhi dan menataati Perda dan Peraturan Kepala daerah
- g. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Daerah.

Pemerintah dan masyarakat memiliki hubungan yang saling mempengaruhi satu sama lainnya. Pemerintah daerah memiliki peranan untuk mengatur masyarakatnya. Dimana pengaruh pemerintah untuk mengatur pemerintah ikut serta dalam penertiban dan melaksanakan peraturan perundang-undangan termasuk dalam menegakkan Perda.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup>Endang Kustia Watiningsih (2006). “*Studi Tentang Tugas dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Sebagai Penegak Hukum Peraturan Daerah di Kota Surabaya*”

### **1.7.3. Dasar Hukum Keberadaan Satuan Polisi Pamong Praja**

Adapun dasar hukum yang dapat dijadikan landasan terbentuknya Satpol PP Kota Surabaya yaitu sebagai berikut :

1. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 Tentang Satuan Polisi Pamong Praja.
2. Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Surabaya.
3. Peraturan Walikota Surabaya Nomor 68 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya.

### **1.7.4. Kedudukan dan Status Satpol PP**

Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai kedudukan sebagai perangkat dekonsentrasi (dalam pelimpahan kewenangan dari pemerintah atau kepala daerah tingkat atasnya kepada pejabat-pejabat di daerah) dan Mempunyai unsur pelaksana wilayah.

Status dari seorang SATPOL PP merupakan PNS (Pegawai Negeri Sipil). Maka dari itu keberadaan Satpol PP sangat di perlukan oleh daerah sebagai instansi penegakkan ataupun sebagai pelaksana atas aturan-aturan yang telah dibentuk oleh daerah maupun aturan-aturan yang dibentuk oleh kepala daerah. Dalam peraturan daerah tersebut berisi urusan otonomi daerah dan tugas pembantu dalam mewujudkan kebijaksanaan dan menumpang kondisi daerah serta peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 menyebutkan mengenai Peraturan Daerah di Wilayah Kota/Provinsi

bertujuan sebagai pelaksana aturan hukum yang berada diatas serta menampung kondisi khusus yang berada didaerah bersangkutan diantaranya Peraturan Daerah Provinsi, Peraturan Daerah Kabupaten dan Peraturan Desa. Maksud dari yang diuraikan Daerah Provinsi tidak dapat membawahkan Daerah Kabupaten maupun Daerah Kota. Sedangkan dari isi Peraturan Daerah sangat muat pada rangka penyelenggaraan otonomi daerah dan tugas pembantuan,dan menampung kondisi khusus pada Daerah dalam penjabaran peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.

### **1.8. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam proposal ini adalah penelitian hukum yuridis normatif. Yang dimaksud dengan yuridis normatif adalah penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma yaitu mengenai asas, norma, kaidah dari peraturan perundang-undangan.<sup>22</sup>

### **1.9. Sumber Data**

Sumber data yang diperoleh dan diolah dalam penelitian hukum normatif adalah data sekunder yang diperoleh dari sumber kepustakaan yang terdiri dari :

---

<sup>22</sup> Soerjono Soekamto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cetakan III, UI Press, Jakarta, 2007, hlm 43



1. Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas.<sup>23</sup> Di dalam penelitian ini penulis mengkaji ketentuan yang berasal dari peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perjanjian kerja sebagai Satpol PP Kota Surabaya, yang terdiri dari :
  - a. KUHPerdata
  - b. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 Tentang Satuan Polisi Pamong Praja.
  - c. Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Surabaya.
  - d. Peraturan Walikota Surabaya Nomor 68 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya.
2. Bahan hukum sekunder yaitu semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi,<sup>24</sup> yang terdiri dari :
  - a. Buku-buku literatur atau bacaan yang menjelaskan mengenai perjanjian kerja sebagai Satpol PP Kota Surabaya.
  - b. Tulisan dari para ahli yang berkaitan dengan perjanjian kerja sebagai Satpol PP Kota Surabaya.
  - c. Kamus Hukum

### **1.10. Metode Pengumpulan dan Pengolahan Data**

Dalam penelitian ini pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah dengan cara menggali kerangka normatif menggunakan bahan

---

<sup>23</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2011, hlm 141

<sup>24</sup>*Ibid*

hukum yang membahas tentang teori-teori hukum mengenai perjanjian kerja sebagai Satpol PP Kota Surabaya.

### **1.11. Teknik Analisis Data**

Data yang diperoleh dalam studi kepustakaan atas bahan hukum akan diuraikan dan dihubungkan sedemikian rupa sehingga dapat disajikan dalam penulisan yang lebih sistematis guna mencapai target yang diinginkan berupa jawaban atas permasalahan mengenai bentuk perjanjian kerja sebagai Satpol PP Kota Surabaya dan akibat hukum dari perjanjian kerja sebagai satpol PP Kota Surabaya

Pengolahan bahan hukum dilakukan secara deduktif, yakni menarik kesimpulan dari suatu permasalahan yang bersifat umum untuk permasalahan yang bersifat konkret yang sedang dihadapi.<sup>25</sup> Selanjutnya bahan hukum yang telah ada akan dianalisis untuk melihat bagaimana ketentuan hukum yang mengatur tentang perjanjian kerja sebagai Satpol PP Kota Surabaya. Sehingga dari penelitian ini akan memperoleh jawaban dan kesimpulan terkait permasalahan yang dibahas dalam proposal skripsi ini.

### **1.12. Sistematika Penulisan**

Skripsi ini merupakan satu kesatuan pemikiran secara utuh dimulai dari pendahuluan sampai dengan penutup, agar dapat diperoleh hasil yang tepat dan terarah. Skripsi ini disusun secara sistematis menjadi empat bab.

---

<sup>25</sup>Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Sinar Grafika, 2011, hlm 108

Setiap bab memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya. Secara lebih jelas dan diperinci akan diuraikan sebagai berikut :

Bab *Pertama*, menjelaskan tentang pendahuluan berisi uraian atau gambaran mengenai topik yang dibahas dalam skripsi ini. Dalam bab I ini dibagi menjadi beberapa sub bab yaitu latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka menjelaskan tentang dasar hukum dan teori-teori untuk mendukung pembahasan dalam skripsi ini, Metodologi penelitian yang digunakan untuk membahas skripsi ini yaitu metodologi yuridis normatif .

Bab *Kedua*, merupakan pembahasan tentang perumusan masalah yang pertama mengenai faktor-faktor dalam pemutusan hubungan kerja sepihak di dalam surat perintah kerja Satpol PP Kota Surabaya. Dalam bab ini dibagi menjadi dua sub bab, sub bab yang pertama membahas mengenai faktor internal dalam pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh pihak pemberi kerja. Sub bab kedua membahas mengenai faktor eksternal dalam pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh pihak pemberi kerja.

Bab *Ketiga*, membahas tentang perumusan masalah yang kedua yaitu mengenai perlindungan hukum bagi pekerja yang diputus sepihak oleh pihak pemberi kerja.

Bab *Keempat*, merupakan bab penutup terdiri atas kesimpulan dan saran atas pokok permasalahan. Pada bab terakhir dari penulisan skripsi ini akan diuraikan mengenai kesimpulan dari bab-bab yang sebelumnya, dan

kemudian diberikan saran yang tepat, yang sesuai dengan permasalahan yang ada dan yang dapat memberikan manfaat terhadap permasalahan tersebut.