

BAB II

FAKTOR - FAKTOR DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DI DALAM SURAT PERINTAH KERJA SATPOL PP KOTA SURABAYA

2.1.Faktor Internal Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Yang Dilakukan Oleh Pihak Pemberi Kerja

Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi tenaga kerja pada instansi pemerintahan untuk memenuhi kebutuhan pada instansi pemerintahan. Kebutuhan akan tenaga kerja di dalam Pemerintahan Kota Surabaya sangat meningkat seiring dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh Pemerintah Kota Surabaya. Satpol PP adalah salah satu instansi Pemerintahan Kota Surabaya yang membutuhkan Tenaga Harian Lepas. Tenaga Harian Lepas difungsikan untuk membantu Satpol PP dalam menertibkan keamanan dan kenyamanan di Kota Surabaya.

Tenaga Harian Lepas Kota Surabaya adalah Tenaga Harian yang diangkat dan ditempatkan dengan Keputusan Walikota Surabaya sebagai tenaga pelaksana di lingkungan Satpol PP Kota Surabaya dibayar dengan dana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah untuk jangka waktu 1 (satu) tahun anggaran. Tenaga Harian Lepas bekerja atas Surat Perintah Kerja yang diberikan oleh Pejabat Pembuat Komitmen dalam hal ini Satpol PP Kota Surabaya. Masa perjanjian kerja Tenaga Harian Lepas adalah paling singkat satu tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kerja. Penilaian kerja dilakukan berdasarkan perjanjian kerja dan dilakukan secara obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.

Penilaian kerja Tenaga Harian Lepas di delegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dan dapat dipertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya.

Perjanjian kerja dibuat berdasarkan perjanjian kerja yang sah menurut Undang – Undang. untuk pembuatan perjanjian ini ada syarat – syarat sah dari perjanjian. Dengan terpenuhinya syarat- syarat ini maka suatu perjanjian berlaku sah. Syarat ini terdapat dalam Pasal 1320 KUHPerdara sebagai berikut :

1. Kesepakatan mereka yang mengikat diri

Persetujuan kehendak yang diberikan sifatnya harus bebas dan murni artinya betul – betul atas kemauan sendiri tidak ada paksaan dari pihak manapun dalam persetujuan dan tidak ada kekhilafan dan penipuan.

2. Cakap untuk membuat suatu perjanjian

Pasal 1329 KUHPerdara menyebutkan bahwa setiap orang adalah cakap untuk membuat suatu perikatan, jika oleh Undang – Undang dikatakan tidak cakap. Mengenai orang yang dianggap tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian diatur dalam Pasal 1330 KUHPerdara, yaitu :

- a. Orang – orang yang belum dewasa;
- b. Mereka yang ditaruh dibawah pengampuan; dan
- c. Orang-orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh Undang – Undang dan pada umumnya semua orang kepada siapa Undang – Undang telah melarang membuat perjanjian – perjanjian tertentu.

3. Suatu hal tertentu

Untuk mengetahui apa yang dimaksud dengan “hal tertentu” perlu diketahui dalam pasal 1313 KUHPerdara yang mengatakan bahwa “ suatu perjanjian harus mempunyai pokok suatu barang yang paling sedikit ditentuka jenisnya”

Maksudnya adalah bahwa objek perjanjian harus tentu sekalipun masing – masing objek tidak harus secara individual tertentu.

4. Suatu sebab yang halal

Perjanjian tanpa sebab yang halal akan berakibat bahwa perjanjian tersebut akan batal demi hukum. Sedangkan pengertian sebab disini

adalah tujuan dari perjanjian, apa yang menjadi isi, kehendak dibuatnya suatu perjanjian. KUHPerdara menetapkan bahwa untuk sahnya perjanjian selain ada klausula yang halal Undang – Undang tidak memberikan perumusan yang jelas.²⁶

Selanjutnya ada pula beberapa syarat perjanjian atau kontrak yang berlaku umum tetapi diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara yaitu sebagai berikut :

1. Harus dilakukan dengan itikad baik artinya kedua belah pihak yang melakukan perjanjian harus melaksanakan isi perjanjian itu dengan suka rela dan tanpa ada paksaan serta itikad yang benar-benar mau melaksanakan isi perjanjian yang disepakati.
2. Kontrak tidak boleh bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku, artinya isi perjanjian itu tidak dibenarkan bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku ditengah – tengah masyarakat, tidak boleh bertentangan dengan kondisi yang ada di dalam masyarakat.
3. Kontrak harus dilakukan berdasarkan kepatutan artinya perjanjian yang telah disepakati harus mengikuti asas yang tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku dalam masyarakat, tidak boleh melanggar hak-hak masyarakat.
4. Kontrak tidak boleh melanggar kepentingan umum, artinya kontrak yang dibuat tersebut tidak dibenarkan bertentangan dengan kepentingan yang ada dalam masyarakat, tidak boleh menimbulkan kerugian dalam masyarakat.

²⁶ Abdulkadir Muhammad, Op Cit, hal 77

Akibat timbulnya perjanjian, maka para pihak terkait di dalamnya dituntut untuk melaksanakannya dengan baik layaknya Undang-Undang bagi mereka. Hal ini dinyatakan Pasal 1338 KUHPerdara yaitu:

1. Perjanjian yang dibuat oleh para pihak secara sah berlaku sebagai Undang – Undang bagi yang membuatnya.
2. Perjanjian yang telah dibuat tidak dapat ditarik kembali kecuali adanya kesepakatan dari para pihak atau karena adanya alasan yang dibenarkan oleh Undang – Undang.
3. Perjanjian harus dilakukan dengan itikad baik.

Ketentuan yang ada pada pasal 1320 KUHPerdara memuat asas-asas dan prinsip kebebasan untuk memuat kontrak atau perjanjian. Dalam hukum perdata pada dasarnya setiap orang diberi kebebasan untuk membuat perjanjian baik dari segi bentuk maupun muatan, selama tidak melanggar ketentuan perundang – undangan, kesusilaan, kepatutan dalam masyarakat (Pasal 1337 KUHPerdara). Setelah perjanjian timbul dan mengikat para pihak, hal yang menjadi perhatian selanjutnya adalah tentang pelaksanaan perjanjian itu sendiri. Selama ini kerap timbul permasalahan bagaimana jika salah satu pihak tidak melaksanakan ketentuan yang dinyatakan dalam perjanjian dan apa yang seharusnya dilakukan jika hal tersebut terjadi. Menurut KUHPerdara bila salah satu pihak tidak menjalankan, tidak memenuhi kewajiban sebagaimana yang tertuang dalam perjanjian ataupun telah memenuhi kewajibannya namun

tidak sebagaimana yang ditentukan maka perbuatannya tersebut dikategorikan sebagai wanprestasi.

Perjanjian kerja ini sama halnya dengan kontrak, dimana ada hal-hal yang harus disepakati dan harus ditaati terkait dengan perjanjian tersebut, misalnya kedudukannya hanya sementara dan akan diperpanjang sesuai dengan peraturannya, hanya saja sudah ada jaminan hukum yang mengaturnya. Misalnya perjanjian kerjanya ada jangka waktu yang telah ditentukan. Tetapi bisa diperpanjang kembali tergantung poin-poin dalam perjanjian tersebut dan dalam SK tersebut ada aturan yang tidak boleh dilanggar, jika dilanggar akan dikenakan sanksi :

- a. Teguran tertulis atau
- b. Peringatan atau
- c. Pernyataan tidak puas atau
- d. Pemberhentian sebagai Tenaga Harian Lepas

Menurut asas hukum perjanjian, berlakunya suatu perjanjian adalah bagi para pihak yang membuatnya. Hal tersebut dapat disimpulkan dari Pasal 1340 KUHPerduta. Sehingga pihak ketiga tidak bisa mendapatkan keuntungan atau manfaat dari adanya perjanjian tersebut dan sebaliknya. Maka berlakunya perjanjian menurut KUHPerduta adalah bahwa perjanjian berlaku bagi para pihak yang membuat perjanjian, perjanjian berlaku bagi para ahli waris dan mereka yang memperoleh hak dan perjanjian berlaku bagi pihak ketiga.

Ada beberapa jenis perjanjian dimana dalam perjanjiannya melekat sedemikian eratnya pada sifat-sifat dan kecakapan yang bersifat sangat pribadi (melekat pada diri/persoon salah satu pihak) seperti pada perjanjian kerja maka perjanjian jenis ini berakhir dengan meninggalnya salah satu pihak. Perjanjian jenis lainnya yang tidak berakhir dengan kematian salah satu atau kedua belah pihak. Jadi perjanjian berakhir apabila segala janji telah dipenuhi oleh para pihak yang berkepentingan. Artinya, saat itu juga perikatan hukum diantara mereka telah telah putus/berakhir. Perjanjian jenis ini tidak hanya dipengaruhi oleh para pihak saja tetapi juga dipengaruhi ada tidaknya ahli waris mereka yang mempunyai hak atau pihak ketiga. Jadi perjanjian kerja ini berakhir apabila :

- a. Selesai masa perjanjian kerja yang telah disepakati ;
- b. Meninggal dunia;
- c. Diberhentikan sesuai dengan peraturan yang berlaku

Perjanjian kerja dibuat dan menimbulkan hubungan kerja antara pihak pekerja dan pihak pemberi kerja. Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum yaitu pengusaha dan/atau pekerja/buruh mengenai suatu pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan kedudukan dari para pihak yaitu pengusaha dan pekerja/buruh yang didalamnya terdapat hak dan kewajiban dari masing – masing pihak.

Pengertian hubungan kerja berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah

hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam pengertian hubungan kerja tersebut terkandung arti bahwa pihak pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan berada di bawah pimpinan pihak lain yang disebut pengusaha. Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal – hal yang berkaitan dengan perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak, berakhirnya hubungan kerja dan perselisihan pihak – pihak yang bersangkutan.

Berakhirnya perjanjian kerja berarti berakhir pula hubungan kerja antara pihak pemberi kerja dan pekerja. Pemutusan hubungan kerja adalah hal yang tidak diharapkan oleh tenaga kerja / pekerja mengingat akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja merupakan awal kesengsaraan para pekerja dengan pengurangan atau hilangnya penghasilan para pekerja untuk diri sendiri maupun keluarganya. Didalam Pasal 1 angka 25 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Dalam hal perjanjian kerja yang penulis bahas adalah perjanjian kerja antara pekerja dalam hal ini Tenaga Harian Lepas Satpol PP Kota Surabaya dengan Pemerintah Kota Surabaya dalam hal ini Satpol PP Kota Surabaya dengan perjanjian kerja yang dituangkan dalam surat perintah kerja. Surat perintah kerja adalah surat yang digunakan untuk memberikan

perintah kepada seseorang agar melakukan suatu pekerjaan. Isi dalam surat perintah kerja terdapat dua pihak, pihak pertama adalah orang yang menerbitkan surat perintah dan pihak kedua adalah orang yang menerima perintah kerja yang akan bertanggung jawab atau orang / pihak yang melaksanakan/melakukan dari surat perintah tersebut.²⁷

Di dalam surat perintah kerja yang dikeluarkan oleh Pejabat Pembuat Komitmen Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya terdapat beberapa pasal yang menjadi perjanjian antara pihak pemberi kerja dalam hal ini Satpol PP Kota Surabaya dan pekerja dalam hal ini Tenaga Harian Lepas Satpol PP Kota Surabaya. Dasar pelaksanaan dari surat perintah kerja ini adalah :

- a. Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
- b. Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial;
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan kerja dan Jaminan;
- d. Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sebagaimana telah diubah keempat kali dengan Peraturan Presiden Nomor 4 Tahun 2015;
- e. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan

²⁷ Koko Kasidin, Op.Cit Hlm 45

- f. Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial;
- g. Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 10 Tahun 2017 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2018;
- h. Peraturan Walikota Surabaya Nomor 73 Tahun 2012 Tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Anggran Belanja Daerah Tahun Anggaran 2018;
- i. Keputusan Walikota Surabaya Nomor 174 Tahun 2001.

Dalam perjanjian kerja pasti mempunyai hak dan kewajiban bagi para pihak. Dalam hal ini pihak pertama mempunyai hak :

- a. Menerima hasil pekerjaan dari pihak kedua sebagai tenaga operasional sesuai dengan tugas dan ruang lingkup surat perintah kerja ;
- b. Menentukan dan menyampaikan hari kerja dan jam kerja pihak kedua;
- c. Menyampaikan mengenai tugas dan tata tertib yang berlaku pada perangkat daerah pihak pertama;
- d. Menerima informasi tentang pelaksanaan pekerjaan dari pihak kedua termasuk namun tidak terbatas tentang kehadiran pihak kedua.

Berakhirnya perjanjian kerja atau surat perintah kerja Tenaga Harian Lepas Satpol PP Kota Surabaya bisa terjadi karena beberapa faktor karena mengingat Tenaga Harian Lepas Satpol PP Kota Surabaya adalah pelaksana fungsional yang dibutuhkan oleh Pemerintah Kota Surabaya untuk membantu menjalankan ketertiban di Kota Surabaya.

Faktor Internal merupakan faktor yang berasal dari dalam instansi pemberi kerja dalam hal ini Pemerintah Kota Surabaya. Faktor internal

penyebab berakhirnya atau diputusnya hubungan kerja antara Pemerintah Kota Surabaya dan Tenaga Harian Lepas Satpol PP Kota Surabaya dikarenakan akibat pelanggaran yang dilakukan oleh pihak pekerja dalam hal ini tenaga kerja kontrak Satpol PP Kota Surabaya. Didalam Pasal 10 Surat Perintah Kerja tercantum sanksi – sanksi yang diberikan oleh pihak pemberi kerja dalam hal ini Satpol PP Kota Surabaya yang berisi :

Pihak pertama dapat memberikan sanksi pemberhentian tanpa peringatan terlebih dahulu, apabila pihak kedua terbukti melakukan pelanggaran sebagai berikut :

- a. Tidak melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2;
- b. Tidak masuk kerja selama tiga hari kerja berturut-turut tanpa keterangan yang sah;
- c. Sakit melebihi 14 (empat belas) hari kerja, kecuali rawat inap (*opname*);
- d. Melakukan tindakan yang dilarang sebagaimana yang diatur dalam pasal 8.

Berdasarkan perjanjian kerja melalui Surat Perintah Kerja dapat diketahui bahwa faktor internal yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja antara pihak pekerja dan pemberi kerja adalah pihak kedua dalam hal ini tenaga kerja kontrak Satpol PP Kota Surabaya tidak melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pihak kedua atau pihak pemberi kerja dalam hal ini Satpol PP Kota Surabaya yang mana tugas dari tenaga kerja kontrak Satpol PP Kota Surabaya diatur dalam pasal 2 Surat Perintah

Kerja yaitu membantu Satpol PP Kota Surabaya dalam hal memelihara keamanan, ketentraman, ketertiban, dan perlindungan masyarakat sehingga tercipta Surabaya yang tertib, tentram dan indah serta membantu Satpol PP Kota Surabaya dalam menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Walikota. Selain itu faktor internal lainnya tercantum dalam Pasal 11 Surat Perintah Kerja huruf d yaitu adanya kebijakan dari Pemerintah yang menyebabkan berkurangnya kemampuan dana atau terganggunya pelaksanaan kegiatan pada Satuan Polisi Pamong Praja Pemerintah Kota Surabaya.

2.2. Faktor Eksternal Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Yang Dilakukan Oleh Pihak Pemberi Kerja

Tujuan dari perjanjian kerja adalah untuk mencapai stabilitas didalam syarat-syarat kerja. Lamanya perjanjian kerja ini berlaku terserah kepada para pihak. Sebaiknya perjanjian kerja tidak terlalu singkat agar stabilitas terjamin dan sebaiknya jangan terlalu panjang agar dapat menyesuaikan dengan keadaan yang selalu berubah-ubah.

Tenaga kerja di Indonesia dapat digolongkan kedalam dua kelompok besar yakni tenaga kerja formal dan tenaga kerja informal. Selain itu penggolongan tersebut tenaga kerja formal masih bisa digolongkan menjadi dua kelompok tenaga kerja, yakni tenaga kerja yang bekerja untuk sektor swasta yang biasa disebut dengan karyawan dan

tenaga kerja yang bekerja untuk sektor pemerintah yang biasa disebut sebagai pegawai.²⁸

Tenaga Harian Lepas Satpol PP Kota Surabaya diangkat dan ditetapkan oleh keputusan Pemerintah Kota Surabaya yang masa kerjanya paling singkat 3 bulan dan dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan dan berdasarkan penilaian kerja. Namun seperti yang telah dijelaskan penulis sebelumnya bahwa di dalam Surat Perintah Kerja terdapat beberapa larangan dan sanksi yang harus diterima jika tenaga kerja kontrak Satpol PP Kota Surabaya melanggar kewajiban yang telah diperintahkan oleh pihak pemberi kerja dalam hal ini Satpol PP Kota Surabaya.

Pasal 10 Surat Perintah Kerja yang mencantumkan sanksi – sanksi yang diberikan jika pihak tenaga kerja kontak Satpol PP Kota Surabaya . Berdasarkan analisa penulis terdapat faktor internal dan faktor eksternal yang menyebabkan putusnya hubungan kerja antara para pihak. Pada sub bab sebelumnya telah dijelaskan mengenai faktor internal yang menjadi penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh pihak pemberi kerja dalam hal ini Satpol PP Kota Surabaya.

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar dalam hal ini faktor yang berasal dari Tenaga Harian Lepas Satpol PP Kota Surabaya. Faktor eksternal penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh pihak pemberi kerja adalah sebagai berikut :

²⁸ Hari Supriyanto, *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik*, Yogyakarta, 2004, hlm 73

- a. Tenaga Harian Lepas Satpol PP Kota Surabaya tidak masuk kerja selama tiga hari berturut-turut tanpa keterangan yang sah;
- b. Sakit melebihi empat belas hari kerja, kecuali rawat inap (opname)
- c. Melakukan tindakan yang dilarang sebagaimana diatur di dalam pasal 8 Surat Perintah Kerja yaitu :
 - Melakukan pencurian / penggelapan/ penyalahgunaan barang/ uang milik daerah;
 - Dengan sengaja melakukan tindakan yang merugikan pihak pemberi kerja dalam hal ini Pemerintah Kota Surabaya baik materiil maupun non materiil;
 - Mencemarkan nama baik Pemerintah Kota Surabaya;
 - Memberikan keterangan dan dokumen palsu;
 - Mabuk, madat atau memakai obat bius/narkoba/psikotropika dan zat adiktif lainnya atau melakukan tindakan asusila / perselingkuhan;
 - Menghina secara kasar dan atau mengancam pihak lain dalam lingkup kerja;
 - Menjadi anggota organisasi lain yang dilarang pemerintah;
 - Melakukan tindakan pidana dengan ancaman hukuman pidana minimal 2 tahun;
 - Bertindak selaku perantara dan atau kuasa dalam pengurusan pelayanan di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya;
 - Menyebarkan informasi yang bersifat rahasia pada Satuan Polisi Pamong Praja tanpa ijin.
- d. Tenaga Harian Lepas Satpol PP Kota Surabaya menderita sakit yang berkepanjangan selama lebih dari satu bulan dan berakibat tidak memungkinkan melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Dengan demikian perjanjian kerja antara Tenaga Harian Lepas Satpol PP Kota Surabaya mengikat kedua pihak yang membuat perjanjian namun jika salah satu pihak khususnya pihak kedua dalam hal ini Tenaga Harian Lepas Satpol PP Kota Surabaya sebagai pekerja maka perjanjian kerja melalui Surat Perintah Kerja tersebut dapat diputus sepihak oleh pihak pertama dalam hal ini pihak Pemerintah Kota Surabaya sebagai pihak pemberi kerja. Adapun faktor internal yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja sepihak di dalam surat perintah kerja Satpol PP Kota Surabaya meliputi : pihak tenaga kerja kontrak Satpol PP Kota Surabaya

tidak melakukan sebagaimana tugas dan kewajibannya, dan adanya kebijakan pihak pemerintah yang menyebabkan berkurangnya kemampuan dana atau terganggunya pelaksanaan kegiatan pada Satuan Polisi Pamong Praja Pemerintah Kota Surabaya. Sedangkan faktor eksternal yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja sepihak di dalam surat perintah kerja Satpol PP Kota Surabaya meliputi : pihak Tenaga Harian Lepas Satpol PP Kota Surabaya tidak masuk kerja selama tiga hari kerja berturut-turut tanpa keterangan yang sah, sakit melebihi empat belas hari kerja kecuali rawat inap, melakukan tindakan yang dilarang di dalam Surat Perintah Kerja, dan Tenaga Harian Lepas menderita sakit yang berkepanjangan selama lebih dari satu bulan dan berakibat tidak memungkinkan melaksanakan pekerjaan dengan baik.