

BAB III

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG DIPUTUS SEPIHAK OLEH PIHAK PEMBERI KERJA

Pegawai tidak tetap atau Tenaga Kerja Lepas adalah pegawai yang hanya menerima penghasilan apabila pegawai yang bersangkutan bekerja berdasarkan jumlah hari kerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja.²⁹ Tenaga Harian Lepas Satpol PP Kota Surabaya ditugaskan sebagai pelaksana fungsional dalam hal ketertiban jika dibutuhkan oleh pihak pemberi kerja dalam hal ini Pemerintah Kota Surabaya.

Melihat dari pengertian diatas secara garis besar dapat diambil kesimpulan bahwa pemberian kerja kepada Tenaga Harian Lepas ini dilakukan bilamana adanya suatu kebutuhan untuk waktu tertentu untuk melaksanakan tugas pemerintah yang dirasa sangat mendesak dan perlu adanya tenaga profesional dan ahli di bidangnya untuk menyelesaikan tugas pemerintah yang dirasa hanya dilakukan dalam kurun waktu tertentu.

Sebagai tenaga kerja maka Tenaga Harian Lepas Satpol PP Kota Surabaya juga mempunyai hak – hak sebagai berikut :

a. Gaji dan Tunjangan

Memberikan penggajian dan tunjangan dan tunjangan yang tercantum dalam pasal 6 Surat Perintah kerja yang dikeluarkan oleh Satuan Polisi Pamong Praja. Gaji yang diberikan berdasarkan beban kerja,

²⁹ www.aritonang.blogspot.com diakses pada hari Sabtu 11 Agustus 2018 pukul 07:12

tanggung jawab jabatan dan resiko pekerjaan. Di dalam Surat Perintah Kerja, pihak pekerja mendapatkan gaji sebesar Rp.3.583.312 (Tiga Juta Lima Ratus Delapan Puluh Tiga Ribu Tiga Ratus Dua Belas Rupiah) setiap bulannya dan mendapatkan program jaminan sosial untuk pihak pekerja sesuai dengan peraturan perundang – undangan.

b. Cuti

Berdasarkan pasal 6 Surat Perintah Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya, pihak pekerja mendapatkan hak ijin tidak masuk kerja tanpa dilakukan pemotongan honorarium terhadap beberapa hal sebagai berikut :

- Menikah, mendapatkan ijin selama tiga hari
- Istri melahirkan / mengalami keguguran kandungan mendapatkan ijin selama dua hari
- Kerabat terdekat meninggal (orang tua, mertua, anak, cucu, kaka/adik kandung, menantu) mendapatkan ijin selama dua hari
- Sakit dengan dilampiri surat keterangan dokter paling lama 3hari dalam sebulan
- Keperluan lain dengan seijin pihak pemberi kerja.

c. Perlindungan

Perlindungan yang diberikan pemerintah terhadap Tenaga Harian Lepas Satpol PP Kota Surabaya adalah program jaminan sosial sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan bantuan

hukum. Hal ini diatur dalam Pasal 6 ayat 3 huruf b Surat Perintah Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya.

Perlindungan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berasal dari kata “lindung” yaitu menempatkan diri dibawah, dibalik atau dibelakang artinya mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi. Sedangkan “perlindungan” berarti konservasi, pemeliharaan, penjagaan dan bunker³⁰. Pengertian perlindungan hukum dalam ilmu hukum adalah suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh aparat penegak hukum atau aparat keamanan untuk memberikan rasa aman baik secara fisik maupun secara mental. Menurut Satjipto Raharjo mendefinisikan perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak – hak yang diberikan oleh hukum. Sedangkan menurut Muktie A.Fajar perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum. Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai – nilai atau kaidah – kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar manusia.³¹

³⁰ Ibid

³¹ Ibid, hal 136

Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek – subyek hukum melalui peraturan perundang – undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang – undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu – rambu atau batasan – batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Menurut Phipipus M. Hadjon, bahwa sarana perlindungan hukum ada dua macam yaitu :

1. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat mendapatkan bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati – hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

Sarana perlindungan hukum prevenif dalam perjanjian kerja antara Tenaga Harian Lepas Satpol PP Kota Surabaya dengan Pemerintah Kota dibuat berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdara yang mengatur mengenai syarat sah suatu perjanjian. Kedua belah pihak yang telah sepakat mengadakan perjanjian dapat menentukan sendiri apa isi dari perjanjian tersebut dan apa yang tertuang dalam perjanjian tersebut akan menjadi undang – undang bagi pihak yang bersangkutan dengan perjanjian tersebut. Hal ini berdasarkan Pasal 1338 KUHPerdara yang menyebutkan bahwa persetujuan yang dibuat secara sah sesuai dengan Undang – Undang berlaku sebagai Undang – Undang bagi mereka yang membuatnya. Di dalam surat perintah kerja tercantum bahwa para pihak wajib melaksanakan hak dan kewajiban dalam surat perintah kerja. Dalam Pasal 6 Surat Perintah Kerja Tenaga Harian Lepas Satpol PP Kota Surabaya telah tercantum hak dan kewajiban dari kedua belah pihak.

2. Sarana Perlindungan hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak – hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep – konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak – hak manusia diarahkan pada pembatasan – pembatasan dan peletakkan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak – hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.³²

³² Ibid

Sarana perlindungan hukum represif Jika salah satu pihak tidak melaksanakan apa yang menjadi hak dan kewajibannya di dalam Surat Perintah Kerja maka salah satu pihak yang melanggar maka timbulah suatu wanprestasi karena melanggar perjanjian kerja yang telah dibuat. Para pihak akan menyelesaikan masalah ini dengan cara musyawarah terlebih dahulu. Namun jika dalam penyelesaian musyawarah terbukti pihak Tenaga Harian Lepas yang melakukan pelanggaran maka pihak Tenaga Harian Lepas sebagai pekerja akan mendapatkan sanksi berupa pemotongan honorium atau pemberhentian secara sepihak yang dilakukan oleh pihak pemberi kerja dalam hal ini Pemerintah Kota Surabaya hal ini tercantum pada Pasal 12 pada Surat Perintah Kerja. Jika dalam penyelesaian secara musyawarah dan mufakat tidak dapat suatu kesepakatan maka para pihak dapat menyelesaikan perselisihan tersebut ke Pengadilan Negeri Surabaya.

Dalam hal perlindungan hukum bagi pekerja yang diputus sepihak oleh pemberi kerja maka perlindungan yang digunakan adalah perlindungan hukum represif karena perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran. Pelanggaran yang dimaksud dalam hal ini adalah pelanggaran yang dilakukan oleh pihak pemberi kerja dalam hal ini Pemerintah Kota Surabaya yang melanggar kewajiban yang telah tercantum dalam Surat Perintah Kerja yang merupakan perjanjian kerja antara Tenaga Harian Lepas

Satpol PP Kota Surabaya dengan pihak Pemerintah Kota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya sebagai pihak pemberi kerja.

Pengaturan mengenai Tenaga Harian Lepas di lingkungan pemerintahan tidak dapat disamakan dengan pengaturan mengenai Tenaga Harian Lepas sebagaimana yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan Tenaga Harian Lepas pemerintahan tidak memenuhi rumusan definisi dalam sengketa ketenagakerjaan, yaitu sebagaimana pada Pasal 1 Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor Kep 100/MEN/VI/2004 Tentang ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyatakan bahwa “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu “. Terdapat empat unsur dalam definisi tersebut yaitu adanya perjanjian kerja, adanya pekerja / buruh dan pengusaha, terdapat jangka waktu, dan untuk pekerjaan tertentu. Unsur pertama telah memenuhi bahwa Tenaga Harian Lepas awalnya didasarkan pada perjanjian kerja antara pihak Tenaga Harian Lepas Satpol PP Kota Surabaya dengan pihak Pemerintah Kota Surabaya. Unsur kedua yaitu terdapat pekerja / buruh dan pengusaha. Tenaga Harian Lepas Satpol PP Kota Surabaya merupakan pekerja / buruh sedangkan pengusaha dalam hal ini perlu dipertanyakan karena Walikota bukanlah pengusaha. Mengingat pengangkatan pekerja Tenaga Harian Lepas adalah berdasarkan pada Keputusan Walikota Surabaya. Pada Pasal 5 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa yang dapat disebut sebagai pengusaha dalam UU Ketenagakerjaan adalah :

1. Orang perseorangan, persekutuan , atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
3. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Definisi pengusaha diatas tidak terlepas dari adanya suatu perusahaan, sedangkan yang dimaksud perusahaan sebagaimana Pasal 6 UU Ketenagakerjaan adalah :

1. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang lain perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum baik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
2. Usaha – usaha sosial dan usaha – usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dalam konteks ini walikota bukan merupakan badan hukum milik negara sehingga tidak dapat dikatakan sebagai pengusaha yang menjalankan perusahaannya. Walikota masuk dalam kategori Pejabat Negara. Badan hukum milik negara dalam konteks UU Ketenagakerjaan adalah badan hukum yang dibentuk oleh negara seperti Badan Usaha Milik Negara (BUMN) atau Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Sehingga dalam hal ini unsur kedua tidak dapat

terpenuhi. Terdapat salah satu unsur definisi yang tidak memenuhi, maka unsur ketiga dan keempat tidak perlu dibuktikan lagi. Sehingga dalam pengaturan mengenai Tenaga Harian Lepas Satpol PP Kota Surabaya tidak dapat dimasukkan dalam ketentuan yang tertuang pada UU Ketenagakerjaan termasuk pula Keputusan Menteri Ketenagakerjaan.

Tenaga Harian Lepas mulai diakui keberadaannya dalam suatu produk hukum sejak dikeluarkannya UU Nomor 43 Tahun 1999 yaitu pada Pasal 2 ayat (3): “Disamping Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap”. Dan dalam penjelasannya disebutkan bahwa pegawai tidak tetap adalah “Pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Pegawai tidak tetap atau Tenaga Lepas Harian bukan merupakan dan tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri.

Akibat dari banyaknya Tenaga Harian Lepas yang ada di Pemerintah Kota Surabaya maka permasalahan yang timbul adalah tidak terdapatnya aturan pelaksana mengenai Tenaga Harian Lepas yaitu terkait dengan tata cara pengangkatan dan hak – hak yang diterima. Hingga saat ini pemerintah hanya mengacu pada perjanjian kerja berupa Surat Perintah Kerja yang dibuat kedua belah pihak. Ketiadaan aturan ini menyebabkan hak – hak yang termasuk dalam hak asasi manusia tidak tercover atau tidak terlindungi. Apabila dilihat dalam aturan UU Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat 4, pihak perusahaan yang memperkerjakan Pekerja Waktu Tertentu hanya dapat diadakan untuk paling lama

2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun. Dalam artian Pekerja Waktu Tertentu hanya boleh dilakukan maksimal 3 tahun selebihnya harus dianggap sebagai Pegawai Tetap. Hal ini berbeda dengan Pegawai Tidak Tetap / Tenaga Harian Lepas dilingkungan Pemerintah, tidak terdapat aturan yang jelas.

Berdasarkan analisa peraturan perundang – undangan yang berlaku maka tidak terdapat upaya hukum apapun yang dapat ditempuh untuk memperoleh pesangon bagi Tenaga Harian Lepas di lingkungan Pemerintahan yang diberhentikan secara sepihak oleh Pemerintah Kota. Berbeda dengan peraturan Walikota sebelumnya dengan nomor 74 Tahun 2001 dalam Pasal 9 Bagian keempat mengenai Hak atas uang epas/pesangon . Dalam Pasal 9 diatur :

- 1) Hak atas uang lepas atau pesangon diberikan kepada Tenaga Harian Lepas yang diberhentikan tidak atas kemauan sendiri karena :
 - a. Perubahan struktur organisasi :
 - b. Tidak cakap;
 - c. Sakit;
 - d. Mengundurkan diri
- 2) Pemberian uang lepas/pesangon kepada Tenaga Harian Lepas dengan perincian berikut :
 - a. Apabila Tenaga Harian Lepas pada saat pemberhentian mempunyai masa kerja satu tahun diberikan uang lepas sebesar 1 bulan penuh;

- b. Apabila Tenaga Harian Lepas pada saat pemberhentian masa kerja lebih dari 1 tahun sampai dengan tiga tahun diberikan uang lepas sebesar 2 bulan upah penuh;
- c. Apabila Tenaga Harian Lepas pada saat pemberhentian mempunyai masa kerja lebih dari 3 tahun sampai dengan 5 tahun diberikan uang lepas sebesar 3 bulan upah penuh.

Namun pada saat ini mengenai pesangon bagi Tenaga Harian Lepas Pemerintah Kota Surabaya. Tenaga Harian Lepas tidak terdapat upaya hukum apapun yang dapat ditempuh untuk memperoleh pesangon dikarenakan tidak adanya aturan yang jelas mengenai Tenaga Harian Lepas saat ini. Peraturan yang digunakan antara pihak hanya berdasarkan atas perjanjian kerja yang dibuat oleh kedua belah pihak dalam hal ini Surat Perintah Kerja.

Perlindungan hukum tidak sekedar diberikan dalam bidang keperdataan saja. Dalam bidang publik perlindungan hukum terhadap warga negara diberikan bila sikap tindak administrasi negara itu menimbulkan kerugian terhadapnya, sedangkan perlindungan terhadap administrasi negara itu sendiri dilakukan terhadap sikap tindaknya yang dengan baik dan benar menurut hukum baik tertulis maupun tidak tertulis. Dalam rangka perlindungan hukum, keberadaan asas- asas umum pemerintahan yang layak memiliki peranan penting sehubungan dengan adanya langkah mundur pembuatan undang – undang yang memberikan kewenangan kepada administrasi negara membuat peraturan perundang-undangan. Suatu kewajiban bagi pemerintah memberikan perlindungan hukum dalam bidang publik sebagai jaminan kepada masyarakat.

Dalam hal berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dengan pemerintah atau instansi pemberi kerja diatur dalam Pasal 11 Surat Perintah Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya dalam hal ini surat perintah kerja berakhir jika pihak pekerja meninggal dunia, pihak pekerja menderita sakit yang berkepanjangan selama lebih dari satu bulan dan berakibat tidak memungkinkan melaksanakan pekerjaan dengan baik, adanya kebijakan pemerintah sebagai pihak pemberi kerja yang menyebabkan berkurangnya kemampuan dana atau terganggunya pelaksanaan kegiatan pada Satuan Polisi Pamong Praja Pemerintah Kota Surabaya, permintaan sendiri oleh pihak pekerja dengan pemberitahuan selambat-lambatnya satu bulan sebelumnya dan wajib menyerahkan semua pekerjaan yang selama ini ditangani kepada staf lain yang menggantikannya, berdasarkan hasil evaluasi pihak pekerja yang dinyatakan tidak baik oleh pihak pemberi kerja.

Jika dalam terjadinya sengketa dalam proses pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja dan pihak Tenaga Harian Lepas mengajukan keberatan, dalam prosedur pengajuan keberatan bilamana adanya sengketa maka hanya dapat diselesaikan melalui musyawarah oleh para pihak .

Berdasarkan uraian diatas maka penulis berpendapat bahwa Pemerintah Kota Surabaya sebagai pihak pemberi kerja telah memberikan perlindungan hukum bagi Tenaga Harian Lepas melalui pemberian hak bagi Tenaga Harian Lepas. Hak – hak tersebut yakni pemberian gaji dan tunjangan, cuti, perlindungan dan pengembangan kompetensi. Perlindungan yang diterima oleh Tenaga Harian Lepas mencakup pemberian jaminan kesehatan, kecelakaa kerja, jaminan

kematian, dan bantuan hukum. Namun, dalam prakteknya terdapat kelemahan – kelemahan. Kelemahan terjadi dikarenakan tidak adanya aturan yang jelas yang mengatur tentang Tenaga Harian Lepas yang diputus sepihak oleh pihak pemberi kerja. Perjanjian kerja hanya dibuat berdasarkan perjanjian yang diatur dalam KUHPerduta.