

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bekerja merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Dalam usaha untuk mendapatkan penghasilan tersebut, seseorang pasti akan memerlukan orang lain dalam hubungan saling bantu-membantu memberikan segala apa yang telah dimiliki dan menerima segala apa yang masih diperlukan dari orang lain. Seseorang yang kurang memiliki modal atau penghasilan inilah yang akan memerlukan pekerjaan yang dapat memberikan penghasilan kepadanya, setidaknya sebatas kemampuan.

Banyak orang yang kehilangan pekerjaannya, tapi tidak sedikit yang membutuhkan pekerjaan guna mencukupi kebutuhan dan keadaan ekonomi sehari-hari. Banyak pengusaha, yang terkadang merumahkan para pekerja-pekerjanya karena tidak sanggup menggaji mereka. Hal itu sering terjadi karena kurangnya tingkat kesadaran hukum dan peningkatan kualitas antara pengusaha dan pekerjanya.

Dengan demikian antara peningkatan kualitas, jaminan hidup dan kesempatan kerja merupakan hubungan kausalitas yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Apabila jaminan hidup telah terpenuhi melalui kesempatan bekerja, maka peningkatan kualitas manusia akan dapat dimulai, oleh karena itu masalah ketenagakerjaan merupakan masalah penting yang harus dipecahkan.

“Dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan baik di luar maupun di dalam hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.¹

Hubungan kerja menurut Pasal 1 Angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, dijelaskan bahwa: Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah suatu abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret. Dengan adanya perjanjian kerja akan lahir perikatan. Dengankata lain, perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.

Dilihat dari sejarah lahirnya hubungan kerja ketenagakerjaan di Indonesia diawali dengan masa yang suram, yaitu adanya perbudakan dan rodi yang menimbulkan keprihatinan pada masa itu. “Perbudakan merupakan suatu hubungan kerja dimana seseorang disebut budak melakukan pekerjaan dibawah perintah orang lain dan tidak memiliki hak atas hidupnya”.²

Semenjak dicetuskannya kemerdekaan Indonesia, tahap demi tahap penghapusan gambaran suram dunia ketenagakerjaan Indonesia di mulai. “Hal ini dapat dilihat dengan dihapuskannya Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dibuat oleh pemerintah Hindia Belanda seperti *Staatblad* Tahun 1887 Nomor 8

¹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001, h. 9.

² Hardjan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003, h. 11.

tentang Pengerahan Indonesia Untuk Bekerja di Luar Negeri dan *staatblad* Tahun 1925 Nomor 647 tentang Batasan Kerja Anak dan Kerja Malam Bagi Wanita”.³

Pemerintah sendiri telah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Tentang alih daya, hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan buruh yang dipekerjakan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja waktu Tidak tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja baik Perjanjian Kerja waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) harus dibuat secara tertulis, perlindungan buruh dan perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya. Buruh yang dipekerjakan perusahaan alih daya berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka dalam perjanjian kerja harus memuat syarat pengalihan perlindungan hak bagi buruh bila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada.

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan dituangkan dalam ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun bunyi Pasal 4 adalah :

Pasal 4

Pembangunan Ketenagakerjaan bertujuan :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan daerah dan nasional;
- c. Memberikan perlindungan kepada ketenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan

³*Ibid*, h. 12.

d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga.

Ketentuan Pasal 1601 (a) KUHPerdara, mengenai perjanjian Kerja disebutkan “Perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.⁴

Upah merupakan peranan penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan yang disebut dengan hubungan kerja. Bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain.

Pengertian upah sendiri menurut Pasal 1 angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, dijelaskan bahwa: Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tersebut jika dapat tercapai maka pengusaha diwajibkan untuk memenuhi hak pekerja seperti meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan cara

⁴Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2006, h. 29.

pembayaran upah yang sesuai dengan Undang-Undang dan pekerjaan yang telah dilakukan pekerja/buruh, memberikan perlindungan yang layak kepada pekerja dengan memberikan jaminan kesehatan dan perlindungan pada kecelakaan kerja, perlindungan terhadap moral dan kesusilaan khususnya untuk pekerja wanita dan anak-anak, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. “Dengan terpenuhinya hak pekerja seperti diatas maka hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja telah lengkap”.⁵

Hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja lahir sebagai akibat adanya perjanjian kerja, baik yang dibuat secara tertulis maupun secara lisan. Perjanjian kerja secara tertulis biasanya telah disiapkan oleh pengusaha sehingga isinya menguntungkan pihak pengusaha tetapi memberatkan pekerja, perjanjian seperti ini disebut sebagai perjanjian baku. Selanjutnya pada Pasal 1602 (a) KUHPerdara yang berbunyi: Upah yang ditetapkan menurut jangka waktu, harus dibayar sejak saat buruh mulai bekerja sampai berakhirnya hubungan kerja. Pasal 1602 KUHPerdara ini jelas memerintahkan kepada pihak pengusaha tetap memberatkan pada pihak majikan/pengusaha untuk melaksanakan pembayaran upah tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Dalam Pasal 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep-102/Men/VI/2004 tentang Waktu Lembur dan Upah Kerja Lembur, perusahaan yang mempekerjakan pekerja selama waktu kerja lembur berkewajiban:

1. Membayar upah kerja lembur;

⁵Asri wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, h. 7.

2. Memberikan kesempatan untuk istirahat secukupnya; dan
3. Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 jam atau lebih (tidak boleh diganti oleh uang).

Pelanggaran terhadap hak dasar yang melindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia yang mana terdiri dari dua hak dasar yang paling fundamental yaitu hak persamaan dan hak kebebasan. Disisi lain dalam prakteknya sering kali terjadi pembenturan antara kepentingan pengusaha dan pekerja, kondisi inilah yang pada akhirnya dapat memicu terjadinya sengketa antara pengusaha dan pekerja.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) merupakan salah satu perangkat daerah di Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota yang merupakan ujung tombak dalam menegakkan suatu peraturan Daerah. Berdasarkan Pasal 255 ayat (1) Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah dinyatakan bahwa: Satuan Polisi Pamong Praja dibentuk untuk penegakan Perda dan Perkada, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman, serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat.

Dengan mengacu pada Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah tersebut maka kesejahteraan tenaga harian lepas untuk diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) harus ada kepastian hukum sehingga tenaga harian lepas pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten/kota mendapatkan kejelasan dimana kita bisa menuntut bila mana tenaga harian lepas terjadi perselisihan kerja, di dalam Pemerintahan khususnya

Satuan Kerja Perangkat Daerah (kemudian disebut SKPD) yang menangani Satuan Polisi Pamong Praja, Satuan Polisi Pamong Praja yang bertugas dilapangan diangkat sebagai tenaga harian lepas dengan perjanjian kerja.

Didalam perjanjian kerja tersebut memuat hak dan kewajiban sebagai tenaga harian lepas/bantuan polisi pamong praja. Akan tetapi terdapat perbedaan yang sangat signifikan dengan Perjanjian kerja yang ada di dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara. Perjanjian kerja yang masih diberlakukan di Pemerintah Kabupaten/Kota tidak memuat perlindungan dan memenuhi kesejahteraan sesuai amanat Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (kemudian disebut ASN).

Diketahui pada Pasal 6 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai fungsi:⁶

1. Penyusunan program penegakan Perda dan Perkada, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman serta penyelenggaraan perlindungan masyarakat;
2. Pelaksanaan kebijakan penegakan perda dan perkada, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta penyelenggaraan perlindungan masyarakat;
3. Pelaksanaan koordinasi penegakan Perda dan Perkada, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman serta penyelenggaraan perlindungan masyarakat dengan instansi terkait;
4. Pengawasan terhadap masyarakat, aparatur atau badan hukum atas pelaksanaan Perda dan Perkada; dan
5. Pelaksanaan fungsi lain berdasarkan tugas yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab Satuan polisi pamong praja, mereka mempunyai peranan penting dalam penegakan peraturan daerah tentang ketertiban umum. Sebagian contoh pada saat penertiban pedagang kaki lima di Pasar terjadi perselisihan dengan petugas, pedagang kaki lima melakukan

⁶Yudi Permana Saputra, *Perlindungan Hukum Terhadap Satuan Polisi Pamong Praja*, Jurnal *Education and Development*, Vol. 8, No. 2, 2020.

tindakan anarkis dengan melempari petugas Satpol PP dengan barang dagangannya. Dalam kasus tersebut bisa dikatakan oprasi pedagang kaki lima yang berada di Pasar pada Pagi hari jam 03.00. Penertiban tersebut dilaksanakan karena pedagang kaki lima sudah memakai fasilitas umum yang semestinya berguna untuk pejalan kaki atau yang biasanya disebut Trotoar.

Dalam perkembangannya, tenaga harian lepas tidak mempunyai wewenang untuk menertibkan pedagang kaki lima yang melanggar peraturan daerah, pada intinya tenaga harian lepas hanya membantu kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Di dalam peraturan pemerintah Kabupaten Gresik, Pemerintahan adalah segala urusan yang dilakukan oleh negara dalam menyelenggarakan kesejahteraan masyarakat dan kepentingan negara. Dengan ungkapan lainnya, pemerintahan adalah *bestuurvoering* atau pelaksanaan tugas pemerintah, maka pemerintah ialah organ/alat atau aparat yang menjalankan pemerintahan. Salah satu aparat yang menjalankan tugas di pemerintahan daerah adalah Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP).

Menurut Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 4 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja dan Angka Kreditnya, Satpol PP merupakan Aparat Pemerintah di daerah yang berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil, yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh sesuai dengan peraturan perundang-undangan pada saat menegakan Peraturan Daerah menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum untuk mewujudkan ketenteraman di dalam masyarakat.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) membutuhkan jumlah anggota yang tidak sedikit, maka jumlah anggota yang direkrut disesuaikan dengan kebutuhan dari masing- masing daerah. Dalam organisasi Satpol PP, tenaga harian lepas masih sangat dibutuhkan dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya khususnya di lapangan. Untuk itu Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten/Kota merekrut Tenaga Harian Lepas (THL). Satpol PP tenaga harian lepas Kabupaten/Kota dalam melaksanakan tugasnya hanya mendapatkan gaji/upah tergantung pada kontrak saja, selain itu mereka juga belum mendapatkan asuransi kesehatan, tunjangan atau perlindungan lainnya seperti hak dan perlindungan yang di dapat oleh Satpol PP yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sedangkan beban tugas dan tanggung jawabnya baik Satpol PP PNS maupun tenaga harian lepas/tenaga bantu Satpol PP semakin berat.

Dalam melaksanakan tugasnya dalam penegakan Peraturan Daerah khususnya di Kabupaten/Kota tidak semudah membalikan telapak tangan, terlebih dalam melaksanakan kewenangan di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dibatasi oleh kewenangan represif yang sifatnya non yustisial. Pada dasarnya Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dalam melaksanakan tugas seringkali harus menghadapi berbagai kendala ketika harus berhadapan dengan masyarakat yang memiliki kepentingan tertentu salah satunya berjualan ataupun usaha lainnya untuk memperjuangkan kehidupannya, yang pada akhirnya terjadi suatu konflik (bentrokan) antara masyarakat dengan Aparat Satuan Polisi Pamong Praja.

1.2. Rumusan Masalah

Dari rangkaian latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas dapat di rumuskan masalah yang hendak dikaji adalah :

1. Bagaimana bentuk perjanjian kerja Tenaga Harian Lepas (THL) pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja ?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum Tenaga Harian Lepas (THL) pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun dalam penelitian ini merupakan sebuah kegiatan yang bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan memahami, bentuk perjanjian kerja Tenaga Harian Lepas (THL) pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja
2. Untuk mengetahui dan memahami bentuk pengaturan perlindungan hukum Tenaga Harian Lepas (THL) pada Dians Satuan Polisi Pamong Praja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian

Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam ilmu pengetahuan hukum, Serta secara teoritis penelitian ini dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam rangka pengembangan khasanah ilmu pengetahuan khususnya dibidang hukum ketenagakerjaan.
2. Secara praktis penelitian ini dapat menjadi salah satu landasan hukum, rujukan dan/atau referensi sesuai ketentuan hukum mengenai status pekerja Tenaga Harian Lepas (THL) di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP).

1.5. Tinjauan Pustaka

Dalam penelitian skripsi ini, peneliti menggali informasi dari pendapat para ahli hukum, teori-teori, asas-asas hukum dan beberapa peraturan yang menjadi konstruksi berfikir dalam menjawab pokok permasalahan. Adapun tinjauan pustaka dalam penelitian ini terdiri dari landasan konseptual; landasan yuridis; dan landasan teori.

1.5.1. Landasan Konseptual

Landasan konseptual merupakan suatu pengarah, atau pedoman yang lebih konkrit berisikan konsep-konsep umum atau tinjauan umum ketentuan dan pengertian serta hal hal yang berhubungan dengan pokok penelitian, adapun landasan konseptual dalam penelitian ini membahas mengenai

Pengertian Pekerja Harian Lepas; dan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP).

A. Pekerja Harian Lepas

Pekerja harian lepas adalah pekerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja harian atau lepas dan merupakan jenis perjanjian kerja yang penggunaannya legal dan diatur Undang-Undang sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan syarat kerja tertentu, termasuk manfaat dan tunjangan. Akan tetapi pada praktiknya perusahaan bisa saja berhadapan dengan berbagai risiko seperti risiko legal, bisnis, dan reputasi akibat ketidaksesuaian implementasi dengan peraturan yang berlaku atau standar ketenagakerjaan lainnya.

Ketentuan yang mengatur hubungan kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja beserta akibatnya diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan) beserta dengan peraturan pelaksanaannya. Di dalam Undang-Undang ketenagakerjaan dikenal dua bentuk perjanjian kerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagaimana diatur di dalam Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, sedangkan di dalam Pasal 56 ayat (2) bahwa pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) didasarkan pada jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Ketentuan mengenai PKWT diatur di dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan dimana pada tahun 2020 ini Pemerintah telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dimana Undang-Undang tersebut merubah beberapa ketentuan pasal-pasal di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Adapun Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dirubah oleh Pasal 81 angka 15 diantaranya: 1) 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 sebagai berikut: a). Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; c) Pekerjaan yang bersifat musiman; d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau e) Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. 3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur di dalam Peraturan Pemerintah.

Dari ketentuan tersebut diatas terdapat beberapa ayat yang dirubah pengaturannya diantaranya pertama dihapusnya ketentuan Pasal 59 ayat (1)

huruf b Undang-Undang ketenagakerjaan mengenai batas maksimum jangka waktu pekerjaan yang diperbolehkan menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu, kedua adanya tambahan ketentuan dalam Pasal 59 ayat (1) yaitu mengenai jenis dan sifat pekerjaan yang dapat menggunakan PKWT yaitu tercantum dalam Pasal 81 angka 15 ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, ketiga dihapuskannya ketentuan Pasal 59 ayat (3) sampai dengan ayat (8), dimana ketentuan lebih lanjut mengenai PKWT akan diatur dalam Peraturan Pemerintah, bukan di dalam sebuah Keputusan Menteri.

B. Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP)

Satuan Polisi Pamong Praja yang dahulu kala di kenal dengan sebutan Bailluw pada masa penjajahan Belanda dan telah beberapa kali berganti nama menjadi Kepanewon serta Detasemen Polisi Pamong Praja adalah sebuah organisasi yang sangat erat dengan masyarakat, karna domain fungsi utamanya adalah menjaga ketertiban umum dan ketentraman masyarakat. Istilah pamong praja adalah sebuah kata yang diambil dari bahasa Jawa yang mengandung arti filosofis cukup mendalam, yakni pamong adalah seseorang yang dipandang, dituakan, dihormati sehingga memiliki fungsi sebagai pembina masyarakat diwilayahnya, lazimnya seorang pamong adalah orang yang lebih tua, pemuka agama atau pemuka adat serta golongan-golongan yang berasal dari kasta Brahmana sebagaimana dalam klasifikasi kasta pada agama hindu.

Selanjutnya makna dari kata Praja itu sendiri mengandung arti sebagai orang yang diemong dibina dalam hal ini adalah rakyat/masyarakatnya. Melihat pengertian diatas dapat kita ambil sebuah definisi arti dari Pamong Praja, yaitu petugas atau individu yang dihormati guna membina masyarakat di wilayahnya agar tertib dan tentram. Seiring dengan berjalannya waktu masyarakat dalam suatu wilayah selalu tumbuh dan berkembang, bila ditelaah dari sisi kependudukan maka grafik natalitas dan mortalitas terus mengalami perubahan, hal ini mengakibatkan perlu adanya pengaturan yang lebih baik dari sisi pemerintah untuk dapat mengantisipasi segala macam tantangan yang bermuara pada terancamnya ketertiban dan ketentraman umum di wilayah kerjanya, sehingga Menteri Dalam Negeri pada tanggal 3 Maret 1950 mengeluarkan Surat Keputusan Nomor: UR 32/2/21 Tentang Perubahan Nama Detasemen Polisi Pamong Praja menjadi Satuan Polisi Pamong Praja yang selanjutnya diperingati menjadi hari jadi Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dalam setiap tahunnya.

Satuan Polisi Pamong Praja, yang selanjutnya disingkat Satpol PP, merupakan salah satu perangkat yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Satpol PP dapat berkedudukan di Daerah Provinsi dan Daerah/Kota.

Di Daerah Provinsi, Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dipimpin oleh Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur

melalui Sekretaris Daerah. Sedangkan di Daerah /Kota, Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) 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 artinya pengasuh yang berasal dari kata Among yang juga mempunyai arti sendiri yaitu mengasuh. Mengasuh atau merawat anak kecil itu sendiri biasanya diartikan sebagai mengemong anak kecil, sedangkan Praja adalah pegawai negeri. Pangreh Praja atau Pegawai Pemerintahan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Pamong Praja adalah Pegawai Negeri yang mengurus pemerintahan Negara.

Definisi lain mengenai 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 aparatur di daerah yang memiliki kewajiban untuk melaksanakan penegakan peraturan 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 teraur. Berdasarkan definisi-definisi yang tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa Polisi Pamong Praja adalah Polisi

yang mengawasi dan mengamankan keputusan pemerintah di wilayah kerjanya.

Berkaitan dengan adanya lembaga pengamanan swakarsa yang dibentuk atas kemauan masyarakat sendiri, Undang-Undang Kepolisian Negara Republik Indonesia, sebagai undang-undang yang menjadi dasar pijakan yuridis dalam hal pemeliharaan keamanan dalam negeri, telah memberikan kemungkinan dibentuknya Satpol PP, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, yang menyebutkan bahwa: Pengemban fungsi kepolisian adalah Kepolisian Negara Republik Indonesia yang dibantu oleh Kepolisian Khusus, Penyidik Pegawai Negeri Sipil dan/atau bentuk-bentuk pengamanan swakarsa.

Diberikannya kewenangan pada Satpol PP untuk melaksanakan tugas pemeliharaan dan penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum tidak saja berpijak dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, tetapi juga amanat dari Pasal 13 huruf c dan Pasal 14 huruf c Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah, yang pada pokoknya menyebutkan bahwa "Urusan wajib yang menjadi kewenangan Pemerintahan Daerah (Provinsi, Kabupaten/Kota) adalah penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat". Dalam penjelasan Pasal 13 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintah Daerah disebutkan bahwa yang dimaksud dengan ketertiban umum dan

ketenteraman masyarakat termasuk penyelenggaraan perlindungan masyarakat.

1.5.2. Landasan Yuridis

Landasan yuridis merupakan dasar hukum yang mengatur dan berhubungan dengan objek penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan landasan yuridis mengenai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Adapun dalam penelitian ini memberikan gambaran dan kepastian hukum bagi Penaga Harian Lepas Satuan Polisi Pamong Praja agar status pekerjaan mereka mendapatkan payung hukum yang jelas, terlebih adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1.5.3. Landasan Teori

Landasan teori merupakan teori-teori yang digunakan oleh penulis sebagai dasar atau pedoman berpikir dalam penelitian. Adapun landasan teori dalam penelitian ini membahas tentang teori perlindungan hukum.

“Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan bagi subyek hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik lisan maupun tertulis”.⁷ Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat. “Serta pengakuan

⁷Tesis Hukum, *Pengertian Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli*, [http:// tesis.hukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/](http://tesis.hukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/), diakses pada 3 Desember 2022.

terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan”.⁸

“Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah pemberian pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan orang lain, dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum”.⁹

Dari penjelasan beberapa pakar tersebut, memberi arti bahwa sangat pentingnya perlindungan hukum, terlebih bagi para pihak yang melakukan sebuah perjanjian, sehingga diantara salah satu pihak tidak melakukan perbuatan yang sewenang-wenang dalam membuat perjanjian. Dalam menjamin perlindungan hukum ada sebuah sarana yang mana sarana tersebut memberikan kepastian dalam perlindungan hukum.

1.6. Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu ini sebagai bahan rujukan dan gambaran dalam penelitian yang dilakukan serta merinci secara garis besar perbedaan dan kesamaan terkait penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Adapun penelitian terdahulu tersebut yaitu:

Pertama penelitian yang dilakukan oleh Regy Alvionita, Kedudukan Tenaga Harian Lepas Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Payakumbuh, Fakultas Hukum Universitas Andalas Padang 2019. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa: 1). Dengan berlakunya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) mempengaruhi kedudukan dan perlindungan hukum Tenaga Harian Lepas

⁸*Ibid.*

⁹Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, h. 53.

sebagaimana dalam Pasal 6 Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menyebutkan bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan PPPK sehingga secara otomatis kedudukan tenaga harian lepas hilang. Sementara berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan kedudukan tenaga harian lepas sama dengan pekerja/buruh. Dalam hal ini ada perbedaan antara tenaga harian lepas dan pekerja/buruh, sebagaimana yang dijelaskan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut pekerja/buruh bekerja pada pengusaha sedangkan tenaga harian lepas bekerja pada instansi pemerintah yang membutuhkan bukan pengusaha; dan 2). Hak dan kewajiban Tenaga Harian Lepas yang berdasarkan perjanjian kontrak kerja tidak sesuai dengan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN), seperti tidak mendapatkan fasilitas jaminan hari tua, tunjangan dan promosi sebagaimana layaknya Aparatur Sipil Negara (ASN).

Kedua penelitian yang dilakukan oleh Syafriandi Zulhidham Siregar, Fakultas Hukum Universitas Medan Area Medan 2018 dengan judul Tinjauan Yuridis Terhadap Implementasi Hak Pekerja Harian Lepas Pada Jasa Konstruksi (Penelitian pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Kabupaten Deli Serdang), adapun hasil pembahasan yang dilakukan di PT. Pancakarsa Bangun Reksa menunjukkan bahwa tidak semua hak dapat dijalankan oleh Perusahaan di Karenakan bergantinya pekerja harian lepas di perusahaan tersebut. Maka perlu adanya suatu perlindungan hukum yang di buat oleh pemerintah untuk pekerja harian lepas. Pekerja harian lepas pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa tetap mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan berupa jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian

namun jaminan tersebut diberikan pertiga bulan. Terhadap pekerja harian lepas yang mengalami kecelakaan kerja merupakan tanggung jawab perusahaan dan BPJS Ketenagakerjaan.

Dari kedua penelitian terdahulu tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat sebuah kesamaan dalam hal sama-sama meneliti terkait Satuan Polisi Pamong Praja, namun terdapat juga perbedaan dari kedua penelitian sebelumnya tersebut yaitu dalam penelitian ini lebih menfokuskan terkait status Pekerja Harian Lepas pada Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP).

1.7. Metode Penelitian

Metode penelitian ini merupakan cara yang digunakan untuk mendapatkan data serta memperoleh jawaban yang akurat atas rumusan masalah diatas dengan mencari dan mengelola data dalam suatu penelitian.

1.7.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, penelitian hukum untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum maupun doktrin-doktrin hukum. Peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawaban. Hasil dari penelitian ini memberikan diskripsi mengenai rumusan masalah yang diajukan, penelitian normatif hanya meneliti norma hukum, tanpa melihat praktek hukum di lapangan (*law in action*) terkait Tinjauan Terhadap Pekerja Harian Lepas Pada Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Menurut Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

1.7.2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan merupakan salah satu tahapan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan data-data dalam berbagai aspek untuk mencari jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Adapun dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga metode pendekatan antara lain pendekatan konseptual (*conceptual approach*), pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), dan pendekatan komparatif (*comparative approach*).

a. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*).

Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah semua Undang-Undang dan regulasi yang berhubungan dengan isu karena yang akan diteliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus sekaligus tema sentral suatu penelitian. Dilakukan dengan cara menelaah dan mengkaji semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pokok permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini. Pendekatan perundang-undangan ini digunakan untuk mendapatkan ketentuan-ketentuan hukum guna untuk mempelajari konsistensi dan kesesuaian antara Undang-Undang yang satu dengan Undang-Undang lainnya. Adapun pendekatan perundang-undangan dalam penelitian ini yakni Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun

2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

b. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*).

Pendekatan konseptual beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Dengan mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin di dalam ilmu hukum, peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum. Pendekatan konseptual dilakukan guna dijadikan sebagai acuan untuk membangun argumentasi hukum yang berkaitan dengan pokok permasalahan dalam penelitian ini yakni terkait Tenaga Harian Lepas (THL) pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP).

c. Pendekatan Komparatif (*Comparative Approach*).

Perbandingan hukum adalah pendekatan yang lazimnya dilakukan untuk membandingkan peraturan dengan peraturan setingkat dan/atau membandingkan dengan peraturan diatas atau dibawahnya. Penelitian ini merupakan suatu studi atau kajian perbandingan mengenai konsepsi-konsepsi intelektual yang ada di balik institusi atau lembaga hukum yang pokok dari satu atau beberapa sistem hukum nasional. Pada penulisan skripsi ini, perbandingan yang dilakukan adalah terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibandingkan dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

1.7.3. Sumber Bahan Hukum (*Legal Sources*)

Bahan hukum yang dikumpulkan dalam penulisan untuk menjawab isu hukum penulisan ini meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

1) Bahan Hukum Primer.

Bahan Hukum Primer adalah bahan-bahan hukum yang mengikat seperti Norma dan Kaidah Dasar, Peraturan Dasar, Peraturan Perundang-Undangan. Bahan hukum primer yang digunakan adalah :

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- c) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
- d) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 1954 tentang Pekerja Pemerintah;
- e) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- f) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 06 Tahun 1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas;

2) Bahan Hukum Sekunder.

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti : buku-buku hukum, hasil-hasil penelitian, pendapat pakar hukum. Dalam penelitian ini penulis menggunakan buku, makalah, hasil penelitian dalam bidang hukum, internet yang berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan.

3) Bahan Hukum Tersier.

Bahan-bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti : Ensiklopedia hukum, kamus bahasa Indonesia, kamus hukum, internet, hal ini dilakukan untuk mendukung dan menunjang penelitian penulis.

1.7.4. Teknik Pengumpulan Dan Pengolahan Bahan Hukum

Berisi uraian logis prosedur pengumpulan bahan-bahan hukum primer, skunder, serta bahan hukum tersebut diinventarisasi dan diklarifikasi dengan menyesuaikan masalah yang dibahas.

Dalam penelitian hukum normatif, teknik pengumpulan bahan hukum sebagai berikut:

Bahan hukum primer berupa perundang-undangan dikumpulkan dengan metode inventarisasi dan kategorisasi. Bahan hukum sekunder dikumpulkan dengan sistem kartu catatan (*card system*), baik dengan kartu ikhtiar (memuat ringkasan tulisan sesuai aslinya, secara garis besar dan

pokok gagasan yang memuat pendapat asli penulis), maupun kartu ulasan (berupa analisis dan catatan khusus penulis).

Dalam penelitian hukum normatif yuridis, teknik pengumpulan bahan hukum sebagai berikut:

- 1) Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan;
- 2) Bahan hukum sekunder berupa publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan media daring.

1.7.5. Teknik Analisa Bahan Hukum

Analisis bahan hukum dalam penelitian ini berdasarkan data yang ada dilakukan secara yuridis kualitatif, yaitu tidak hanya mengungkapkan kebenaran belaka tetapi juga memahami kebenaran tersebut menurut aturan perundang-undangan. Dengan memberikan gambaran permasalahan tentang perlindungan hukum pekerja tenaga harian lepas pada dinas satuan polisi pamong praja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dianalisis berdasarkan aturan hukum yang berlaku di Indonesia dan fakta di lapangan untuk kemudian diperoleh kesimpulan sebagai jawaban atas permasalahan yang diajukan.

1.8. Sistematika Penulisan

Untuk lebih mengetahui dan mempermudah dalam melakukan pembahasan, penganalisaan, dan penjabaran isi dari penelitian ini, maka dalam penulisan skripsi ini penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

Bab I menerangkan Pendahuluan yang berisikan tentang: Latar Belakang Permasalahan; Rumusan Masalah; Tujuan Penelitian; Manfaat Penelitian; Orisinalitas Penelitian; Kajian Pustaka yang terdiri dari Landasan Konsep; Landasan Yuridis; dan Landasan Teori, Metode Penelitian terdiri atas: Jenis Penelitian; Pendekatan Masalah; Sumber Bahan Hukum; Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum; Analisis Bahan Hukum; dan diakhiri dengan Pertanggungjawaban Sistematika

Bab II membahas tentang Perjanjian Kerja Harian Lepas Di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja. Dengan sub bab diantaranya: Perjanjian; Perjanjian Kerja; Pekerja Harian Lepas; dan Bentuk Perjanjian Kerja Pekerja Tenaga Harian Lepas.

Bab III membahas tentang Perlindungan Hukum Tenaga Harian Lepas Di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja. Dengan sub bab diantaranya: Perlindungan Hukum; Hak Dan Kewajiban Pekerja Tenaga Harian Lepas; Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum Pekerja Tenaga Harian Lepas Di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Bab IV berisikan Kesimpulan serta Saran baik bagi penulis serta pihak-pihak yang berkaitan dan berkepentingan dalam penelitian ini.