



ANALISIS YURIDIS TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA TENAGA KERJA KONTRAK DI DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP) DI KABUPATEN SERDANG BEDAGAI BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN JO UNDANG-UNDANG NO.11 TAHUN 2020

Uwais Al Kurni, Dani Sintara
Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah
dani.sintara.aw.ac.id

Abstrak

Pemerintahan Daerah Kabupaten Serdang Bedagai dalam Surat Perjanjian Melaksanakan Pekerjaan Bupati Serdang Bedagai. Berdasarkan permasalahan di atas sesuai dengan kasus yang terjadi terhadap beberapa karyawan sebagai tenaga kerja kontrak di lingkungan Satpol PP di Kabupaten Serdang Bedagai telah resmi diangkat sebagai tenaga kerja kontrak sejak tahun 2014 dan sudah bekerja selama 7,5 tahun. Namun pada tahun 2022 terjadi pemutusan hubungan kerja dari Dinas Satpol PP sebanyak 40 orang. Menurut hemat penulis bahwa pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja kontrak tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 terhadap prosedur pemutusan hubungan kerja. Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana proses pengangkatan tenaga kerja kontrak di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Serdang Bedagai. Bagaimana mekanisme pemutusan kerja kontrak di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Serdang Bedagai. Bagaimana analisis hukum terhadap Pemutusan Pada Tenaga kerja Kontrak di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Serdang Bedagai berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 Jo UU No.11 tahun 2020. Hasil Penelitian ini adalah Pengangkatan Tenaga Kerja Kontrak di Dinas Satuan Pamong Praja Kabupaten Serdang Bedagai telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena saling menguntungkan di antara kedua belah pihak. Pemutusan hubungan Tenaga Kerja Kontrak di Dinas Satuan Pamong Praja Kabupaten Serdang Bedagai tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena merugikan sepihak yaitu para pegawai kontrak sebab pemutusan yang dilakukan tanpa adanya persetujuan dan alasan yang jelas dari pihak dinas. Akibat hukum terhadap perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian adalah batal demi hukum dan terhadap salah satu pihak yang melakukan pelanggaran dapat diajukan gugatan wanprestasi atau perbuatan melawan hukum.

Kata kunci : pemutusan hubungan kerja dan tenaga kerja kontrak

Regional Government of Serdang Bedagai Regency in the Letter of Agreement to Carry Out the Work of the Regent of Serdang Bedagai. Based on the problems above, in accordance with the cases that occurred with several employees as contract workers in the Satpol PP environment in Serdang Bedagai Regency, they have been officially appointed as contract workers since 2014 and have worked for 7.5 years. However, in 2022, 40 people were laid off from the Satpol PP Service. According to the author's opinion, the termination of employment for contract workers is not in accordance with the provisions of the Labor Law Number 13 of 2003 regarding the procedure for terminating employment. The problem in this study is how the process of hiring contract workers at the Civil Service Police Unit Service (Satpol PP) Serdang Bedagai Regency. What is the mechanism for termination of contract work at the Civil Service Police Unit Service (Satpol PP) Serdang Bedagai Regency. What is the legal analysis of Termination of Contract Labor at the Serdang Bedagai District Civil Service Police Unit Service (Satpol PP) based on the Labor Law No.13 of 2003 in conjunction with Law No.11 of 2020. The results of this study are that the appointment of contract workers at the Civil Service Service Unit in Serdang Bedagai Regency is in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning Manpower because it is mutually beneficial for both parties. Termination of contract workers at the Civil Service Service Unit, Serdang



Bedagai Regency, is not in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning Manpower because it is detrimental to one side, namely contract employees because the termination is carried out without the approval and clear reasons from the agency. The legal consequences for work agreements that conflict with the provisions of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower agreements are null and void and against one of the parties who commit a violation a lawsuit for default or unlawful action may be filed.

Keywords: termination of employment and contract labor

PENDAHULUAN

Dalam ketentuan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsure pekerjaan, upah, dan perintah, dimana hubungan kerja tersebut dituangkan ke dalam suatu bentuk perjanjian atau kontrak. Dalam melaksanakan hubungan kerja tersebut terkadang terjadi suatu perselisihan antara pekerja dengan pengusaha.

Bila dikaitkan dengan UU No.11 Tahun 2020 pasal 61 tentang ketenagakerjaan bahwa Perjanjian kerja berakhir apabila: a. pekerja/buruh meninggal dunia; b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; c. selesainya suatu pekerjaan tertentu; d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Apabila ada pemutusan hubungan kerja sebagaimana dalam UU No.11 tahun 2020 pasal 61A bahwa dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh. (2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Ketentuan ini masih relevan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Prosedur pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 jo UU No.11 Tahun 2020 pasal 151 menyebutkan bahwa setiap adanya pemutusan hubungan kerja dari perusahaan atau lembaga swasta maupun pemerintah harus diberitahukan, dan apabila tidak ada kesepakatan maka diajukan kepada penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini menunjukkan bahwa diperbolehkannya pemutusan hubungan kerja sepihak harus ada persetujuan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan fakta yang ada di lapangan bahwa terjadinya pemutusan hubungan kerja di lingkungan Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kabupaten Serdang Bedagai tidak memenuhi unsur dan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan baik UU No.13 Tahun 2003 maupun No.11 tahun 2020

Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : Analisis Yuridis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Pada Tenaga kerja Kontrak Di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Di Kabupaten Serdang Bedagai Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003

Jo UU No 11 Tahun 2020.

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1). Bagaimana proses pengangkatan tenaga kerja kontrak di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Serdang Bedagai?, 2). Bagaimana mekanisme pemutusan kerja kontrak di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Serdang Bedagai ?, 3). Bagaimana analisis hukum terhadap Pemutusan Pada Tenaga kerja Kontrak di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Serdang Bedagai berdasarkan Undang-Undang Ketenaga Kerjaan No.13 Tahun 2003 Jo UU No.11 tahun 2020 ?

METODE

Penelitian yang dilaksanakan di lapangan atau normatif adalah penelitian yang meneliti masalah yang bersifat kualitatif, yakni prosedur data penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata yang tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati yang dalam hal ini berkaitan dengan pemutusan kerja pegawai kontrak di lingkungan Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Serdang Bedagai. Sesuai dengan tujuan dalam penelitian ini, peneliti membagi sumber data ke dalam dua bagian, yaitu: 1). Data primer, dalam penelitian ini adalah data yang diambil dari sumber pertama berupa hasil wawancara dengan responden yang dianggap tepat untuk diambil datanya.. 2) data sekunder, yaitu data yang berasal dari dokumen-dokumen yang berkenaan dengan pemutusan hubungan kerja. Metode pengolahan data pada penelitian ini menggunakan beberapa langkah. Langkah pertama adalah pengecekan kembali yaitu memeriksa kembali data-data yang telah diperoleh terutama dari segi kelengkapan dan kejelasan makna dan data-data yang diperoleh juga harus merupakan data yang diutamakan agar data yang diperlukan lengkap dan akurat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Tenaga Kerja

Keberhasilan suatu pembangunan ekonomi dipengaruhi oleh faktor produksi. Faktor produksi sering didefinisikan sebagai setiap hal yang diperlukan secara teknis untuk memproduksi suatu barang atau jasa. Faktor-faktor produksi tersebut diantaranya yaitu bahan pokok peralatan gedung, tenaga kerja, mesin dan modal yang secara garis besar dapat dikategorikan menjadi input manusia dan non manusia.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo UU No. 11 Tahun 2020 tentang Tenaga Kerja memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 ayat 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Untuk menemukan angkatan kerja dan bukan angkatan kerja diperlukan informasi, yaitu jumlah penduduk yang berusia diantara 15 tahun dan 64 tahun yang data disebut dengan penduduk usia kerja. Jumlah penduduk yang berusia 15-64 tahun yang tidak ingin bekerja (seperti mahasiswa, pelajar, ibu rumah tangga dan



pengangguran sukarela), penduduk ini dinamai dengan penduduk bukan angkatan kerja. Dengan demikian angkatan kerja pada suatu periode dapat dihitung dengan mengurangi jumlah penduduk usia kerja dengan bukan angkatan kerja. Perbandingan diantara angkatan kerja dan penduduk usia kerja yang dinyatakan dalam persen disebut dengan tingkat partisipasi angkatan kerja

Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Menurut Hartono Wisoso dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.

Suasana kerja dan lingkungan kerja yang baik sangat diharapkan dalam jalinan hubungan kerja, dapat diciptakan melalui:

1. Adanya syarat-syarat kerja yang baik,
2. Hubungan antara pengusaha dengan stafnya dan para pekerja baik atasan maupun bawahan yang harmonis, sehingga antara masing-masing selalu timbul toleransi,
3. Hubungan antara pekerja dengan sesama pekerja lainnya, dan
4. Keadaan perusahaan dan usahanya.

Pada saat pengalihan perusahaan, pengusaha melimpahkan kewajiban kepada penerima pengalihan perusahaan yang baru, kecuali apabila ada hal lain yang ditentukan dalam suatu perjanjian kerja. Pekerja tetap mendapatkan haknya meskipun telah terjadi pengalihan perusahaan. Pengusaha tidak memaksakan para pekerja untuk bekerja di bawah perusahaan baru, akan tetapi hal tersebut sudah dipertimbangkan sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja. Pekerja juga berhak meminta pemutusan hubungan kerja atau tetap bekerja di bawah perusahaan baru dengan ketentuan yang sudah diperbaharui atau ketentuan lama.

Pemutusan Hubungan Kerja

Istilah pemutusan hubungan kerja antara buruh dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja. Yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya. Bagi pekerja/buruh pemutusan hubungan kerja sendiri merupakan awal mulanya hilang mata pencaharian, yang artinya pekerja atau buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan sebab pekerja/buruh serta keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan kesusahan akibat dari PHK itu sendiri. Melihat fakta dilapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja/buruh selalu khawatir dengan ancaman PHK.

Menurut Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo No. 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat berakhir apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja



- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau

Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Mengenai pemutusan hubungan kerja, apabila pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja maka pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum. Alasan-alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilarang dan batal demi hukum tersebut sesuai Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo No.11 Tahun 2020 tentang Ketengakerjaan. “Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan alasan yang sudah ditetapkan.

Menurut Ketentuan Umum Pasal 1 Undang Undang Republik Indonesia Nomor : 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan kerja disebutkan, “Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak “.

Proses pengangkatan tenaga kerja kontrak di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Serdang Bedagai

Sebelum menguraikan apakah pengangkatan tenaga kerja kontrak pada Dinas Satpol PP Kabupaten Serdang Bedagai sudah sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ada baiknya penyusun menguraikan terlebih dahulu mengenai kedudukan surat perjanjian melaksanakan pekerjaan yang dibuat oleh seorang Kepala Dinas. Dalam hukum perdata, setiap orang memiliki kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum perjanjian apabila telah memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata, yang menyatakan syarat perjanjian sebagai berikut :

- 1). Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya ; 2). Kecakapan untuk membuat suatu perikatan ; 3. Suatu hal tertentu ; dan 4). Suatu sebab yang halal.

Berkaitan dengan syarat perjanjian sebagaimana tersebut di atas dikaitkan dengan hasil wawancara penulis dengan Kepala Dinas Satuan Pamong Praja Kabupaten Serdang Bedagai yaitu Bapak M. Wahyudhi, S.STP, M.Si, pada tanggal 27 Maret 2022 bahwa berdasarkan Surat Perjanjian Melaksanakan Pekerjaan Nomor 800/483/ 412/2013, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, ditandai dengan adanya penandatanganan perjanjian melaksanakan kerja tersebut baik oleh pihak pertama maupu pihak kedua, yang bersepakat untuk melaksanakan perjanjian kerja tersebut berikut hak dan kewajiban dalam perjanjian tersebut.
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan, dalam melaksanakan perjanjian dan hal ini kedua belah pihak sudah memenuhi syarat karena sudah dewasa dan cakap menurut ketentuan hukum yang berlaku



3. Suatu hal tertentu, ditandai dengan adanya hak-hak dan kewajiban kewajiban tertentu untuk melaksanakan pekerjaan
4. Suatu sebab yang halal, ditandai dengan adanya hal yang positif, dalam arti sesuai dengan kepatutan dalam masyarakat bahwa pihak pertama sebagai pihak atasan yang memberikan pekerjaan sedangkan pihak kedua sebagai pihak bawahan dalam hubungan kerja².

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, jelas bahwasanya Surat Perjanjian Melaksanakan Pekerjaan Nomor 800/483/412/2013 merupakan wujud perjanjian keperdataan antara Kepala Dinas Satpol PP Kabupaten Serdang Bedagai sebagai pihak pertama dengan para pegawai kontrak sebagai pihak kedua. Dalam hal ini keberadaan surat perjanjian tersebut sudah sah menurut hukum khususnya hukum perdata, karena sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata. Namun demikian bila dianalisis lebih mendalam ketentuan atau klausula di surat melaksanakan pekerjaan tersebut antara satu ketentuan dengan ketentuan yang lain bersifat kontradiktif, karena kurang memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja kontrak tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara penulis sebagaimana di atas menjelaskan bahwa mekanisme proses pengangkatan tenaga kerja kontrak di lingkungan Dinas Satuan Pamong Praja (Satpol PP) di Kabupaten Serdang Bedagai sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan berdasarkan perjanjian kontrak dan ditandatangani oleh pihak dinas Satpol PP dan calon tenaga kerja kontrak.

Berdasarkan uraian dalam pasal-pasal di Surat Perjanjian Melaksanakan Pekerjaan antara Dinas Satpol PP dan pihak Tenaga Kerja Sukwan atau kontrak tersebut sebenarnya sangat banyak ketimpangan yang kontrak, yang hanya lebih menguntungkan salah satu pihak namun di sisi yang lain banyak memberikan kerugian, khususnya bagi Tenaga Kerja Sukwan atau kontrak, selain masih banyak pasal-pasal yang bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Mekanisme pemutusan kerja kontrak di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Serdang Bedagai

Pemutusan hubungan kerja berarti suatu keadaan di mana buruh berhenti bekerja dari majikannya, hakikat PHK bagi buruh merupakan awal dari penderitaan, maksudnya bagi buruh permulaan dari segala penderitaan, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya. Pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (Pasal 151 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 2003). Selanjutnya, berdasarkan Pasal 151 ayat 2 dan 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu :

- (1) Dalam hal segala upaya dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat di hindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib di rundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja atau buruh jika pekerja/buruh yang bersangkutan tidak

² Wawancara dengan Bapak M. Wahyudhi, S.STP, M.Si(Kadis Satpol PP Kab.Serdang Bedagai), 2 Mei 2023



menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh

- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksudkan dalam ayat 2 benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pemutusan hubungan kerja harus dijadikan tindakan terakhir jika ada perselisihan hubungan industrial.

PHK pada dasarnya harus ada izin, kecuali dalam hal tertentu berdasarkan ketentuan Pasal 154 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu :

1. Pekerja dalam masa percobaan, bila disyaratkan secara tertulis sebelumnya
2. Pekerja mengajukan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali
3. Pekerja mencapai usia pensiun
4. Pekerja meninggal dunia

Dalam kaitannya dengan syarat perjanjian sebagaimana tersebut di atas dikaitkan dengan hasil wawancara penulis dengan Kepala Dinas Satuan Pamong Praja Kabupaten Serdang Bedagai yaitu Bapak M.Wahyudhi, S.STP, M.Si pada tanggal 2 Mei 2023 bahwa berdasarkan Surat Perjanjian Melaksanakan Pekerjaan Nomor 800/483/ 412/2013, dapat diuraikan sebagai berikut :

- (1) Dalam hal segala upaya dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat di hindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib di rundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja atau buruh jika pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh
- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksudkan dalam ayat 2 benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Penjelasan Kepala Dinas Satpol PP Kabupaten Serdang Bedagai sesuai dengan penjelasan dari Sekretaris Satpol PP Kabupaten Serdang bedagai yaitu Nasaruddin Nasution mengatakan bahwa :

- (1) Dalam hal segala upaya dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat di hindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib di rundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja atau buruh jika pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh
- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksudkan dalam ayat 2 benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.



Sementara berdasarkan hasil wawancara penulis dengan M. Fahmi Prasetyo salah satu pegawai kontrak di lingkungan Dinas Satpol PP Kabupaten Serdang Bedagai yang di PHK pada tahun 2020 mengatakan bahwa :

- (1) Dalam hal pemutusan hubungan kerja terhadap beberapa pegawai kontrak di lingkungan Dinas Satpol PP Kabupaten Serdang bedagai terjadi pemutusan sepihak dimana tanpa ada pemberitahuan terlebih dahulu dan tidak ada diskusi antara Dinasd yang bersangkutan dengan pegawai tentang alasan pemutusan hubungan kerja.
- (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan benar-benar tanpa persetujuan dari pihak pekerja, sehingga pekerja mengalami kerugian dan kekecewaan terhadap tindakan pihak Dinas Satpol PP Kabupaten Serdang Bedagai.

Berdasarkan penjelasan dari lingkungan Dinas Satpol PP dengan salah satu pegawai kontrak yang ada di Dinas Satpol PP yang terjadi pemutusan hubungan kerja pada tahun 2020 adalah tidak sesuai dengan peraturan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan.

Analisis hukum terhadap Pemutusan Pada Tenaga kerja Kontrak di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Serdang Bedagai berdasarkan Undang-Undang Ketenaga Kerjaan No.13 Tahun 2003 Jo UU No. 11 tahun 2020

Sebagaimana telah diuraikan bahwa didalam Surat Perjanjian Melaksanakan Pekerjaan Nomor 800/483/412/2013 terdapat beberapa pasal yang bersifat kontradiktif, yaitu ketentuan pasal 2 ayat (1) dengan pasal 3 ayat (2). Selain itu, ketentuan yang mengatur tentang honorarium sejumlah Rp. 300.000,- (Tiga Ratus Ribu Rupiah) jelas bertentangan dengan Upah Minimum Kabupaten Serdang Bedagai dan Upah Minimum Propinsi Sumatera Utara . Surat Perjanjian Melaksanakan Pekerjaan Nomor 800/483/412/2013 tersebut tidak sejalan dengan ketentuan Pasal 27 Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa :

“Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” Secara substansif beberapa pasal dalam Surat Perjanjian Melaksanakan Pekerjaan Nomor 800/483/412/2013 yang dibuat secara sepihak oleh Kepala Dinas Satpol PP Kabupaten Serdang Bedagai bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi yaitu Pasal 27 Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sehingga berakibat hukum cacat hukum karena tidak sesuai dengan azas pembentukan peraturan perundang-undangan yaitu azas *lex superior derogat legi inferior* yang artinya peraturan yang lebih tinggi mengesampingkan yang rendah (asas hierarki), bahwa norma-norma hukum itu berjenjang-jenjang dan berlapis-lapis dalam suatu hierarki tata susunan.Yaitu digunakan apabila terjadi pertentangan, dalam hal ini yang diperhatikan adalah hierarkhi peraturan perundangundangan, misalnya ketika terjadi pertentangan antara Peraturan Pemerintah (PP) dengan Undang-undang, maka yang digunakan adalah Undang-undang karena undang-undang lebih tinggi derajatnya.

Menurut ketentuan Undang Undang Nomor 12 Tahun 2011 adalah Jenis dan



hierarki Peraturan Perundang-undangan terdiri atas :

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;
- 3) Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
- 4) Peraturan Pemerintah;
- 5) Peraturan Presiden;
- 6) Peraturan Daerah Provinsi; dan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota Pada dasarnya, sahnya suatu perjanjian dibuat berdasarkan syarat-syarat sebagaimana dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata), yaitu :
 - a) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
 - b) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
 - c) Suatu hal tertentu
 - d) Suatu sebab yang halal.

Syarat-syarat perjanjian sebagaimana tersebut di atas, meliputi syarat subyektif dan syarat obyektif. Apabila perjanjian tidak sesuai dengan syarat subyektif pada angka 1 dan angka 2, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Dan apabila perjanjian tidak sesuai dengan syarat obyektif pada angka 3 dan angka 4, maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Pasal 52 ayat (1) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur mengenai akibat hukum terhadap perjanjian kerja yang bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut.

Perjanjian kerja dibuat atas dasar : (1) kesepakatan kedua belah pihak; (2) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; (3) adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan (4) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada Pasal 52 ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan, sedangkan perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Pengertian dapat dibatalkan (*vernietigbaar*) adalah salah satu pihak dapat memintakan pembatalan itu. Perjanjiannya sendiri tetap mengikat kedua belah pihak, selama tidak dibatalkan (oleh hakim) atas permintaan pihak yang berhak meminta pembatalan tadi (pihak yang tidak cakap atau pihak yang memberikan sepakatnya secara tidak bebas). Sedangkan pengertian batal demi hukum (*null and void*) adalah dari awal perjanjian itu telah batal, atau dianggap tidak pernah ada, apabila syarat objektif tidak dipenuhi. Perjanjian kerja itu batal demi hukum, dari semula tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian dan/atau tidak pernah ada suatu perikatan.

Hubungan kerja yang terjadi antara buruh dengan pengusaha yang timbul karena adanya suatu perjanjian kerja sebenarnya secara teoritis merupakan hak pengusaha dan hak pekerja untuk memulai maupun mengakhirinya. Akan tetapi bagi pekerja, hubungan hukum yang terjadi dengan pengusaha selalu berada dalam hubungan subordinatif atau hubungan di mana kedudukan pekerja lebih rendah dari



pengusaha atau majikan. Bagi pekerja outsourcing hal tersebut menjadi semakin parah karena pekerja tidak mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan pemberi kerja.

Pelaksanaan outsourcing dalam beberapa tahun setelah terbitnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih mengalami berbagai kelemahan; terutama hal ini disebabkan oleh kurangnya regulasi yang dikeluarkan Pemerintah maupun sebagai ketidakadilan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Namun demikian, pada dasarnya praktek outsourcing tidak dapat dihindari oleh pengusaha, apalagi oleh pekerja. Hal tersebut dikarenakan pengusaha dengan berlakunya Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seakan mendapat legalisasi memberlakukan praktek outsourcing tanpa mengindahkan hal-hal yang dilarang oleh undang-undang.

Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/ buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Hal ini juga menjadi salah satu sebab rendahnya kedudukan baik pekerja kontrak maupun pekerja outsourcing yang diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Sebab apabila di antara para pihak terjadi putusannya hubungan kerja maka dikembalikan kepada aturan hukum perdata biasa di mana pihak yang wanprestasi atau ingkar janji diwajibkan untuk membayar kembali ganti kerugian.

Sebagaimana dalam kasus di atas maka penulis dapat menganalisis bahwa pemutusan hubungan kerja antara Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dengan para pegawai kontrak tidak sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku baik Undang-Undang Hukum Perdata maupun peraturan dan undang-undang ketenagakerjaan. Alasannya adalah karena :

1. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Dinas Satuan Pamong Praja Kabupaten Serdang Bedagai memiliki wewenang dan hak dalam memberhentikan pegawainya dalam status pegawai kontrak sesuai dengan situasi dan kondisi lembaga atau dinas yang bersangkutan. Namun dalam hal pemutusan hubungan kerja tersebut hendaknya ada pemberitahuan dan persetujuan kedua belah pihak. Namun yang terjadi pada beberapa tenaga kerja kontrak khususnya pada masa Pandemi Covid 19 tidak demikian.
2. Pemutusan hubungan kerja terhadap sepihak tersebut tidak berada pada batas waktu perjanjian ikatan kerja yang dilakukan oleh kedua belah pihak.
3. Pihak pekerja atau pegawai kontrak mengalami kerugian dan kekecewaan terhadap tindakan Dinas Satuan Pamong Praja Kabupaten Serdang Bedagai tersebut.

Dengan demikian menurut analisis penulis maka apa yang terjadi antara

Dinas Satuan Pamong Praja Kabupaten Serdang Bedagai dengan para pekerja adalah merupakan pemutusan hubungan kerja sepihak dan tidak dibenarkan dalam undang-undang ketenaga kerjaan. Karena pihak pekerja telah dirugikan menurut hemat penulis pihak pegawai kontrak berhak melakukan tuntutan terhadap Dinas Satuan Pamong Praja Kabupaten Serdang Bedagai atas pemutusan hubungan kerja sepihak sebagaimana yang terjadi pada beberapa pegawai kontrak.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka penulis dapat mengambil kesimpulan :

1. Pengangkatan Tenaga Kerja Kontrak di Dinas Satuan Pamong Praja Kabupaten Serdang Bedagai telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena saling menguntungkan di antara kedua belah pihak.
2. Pemutusan hubungan Tenaga Kerja Kontrak di Dinas Satuan Pamong Praja Kabupaten Serdang Bedagai tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena merugikan sepihak yaitu para pegawai kontrak sebab pemutusan yang dilakukan tanpa adanya persetujuan dan alasan yang jelas dari pihak dinas.
3. Akibat hukum terhadap perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian adalah batal demi hukum dan terhadap salah satu pihak yang melakukan pelanggaran dapat diajukan gugatan wanprestasi atau perbuatan melawan hukum..

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. Kadir, 2013, Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kualitatif, Makasar : Indobis Media Centre
- Bungin, Burhan, 2011, Metodologi Penelitian Kualitatif ; Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer, Jakarta : Rajawali Pers, , Cet 8.
- Halim, A. Ridwan, 2020, Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab, Cet. II, Jakarta : Gahlia Indonesia
- Hadi , Sutrisno, 2013, Metodologi Research Jilid 1, Yogyakarta : Andi Offset.
- HS, Salim dan Erlies Septiana Nurbani, 2014, Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi, Jakarta : Rajawali Pers, , Cet 3.
- JCT, Simorangkir, dkk, 2021. Kamus Hukum, Rineka Cipta : Jakarta
- Judiantoro, Hartono, 2012, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Jakarta, Rajawali Pers,
- Khakim, Abdul, 2022, Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasca Berlakunya UU Cipta Kerja, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- Kartasapoetra, G., dan Rience G. Widianingsih, 2012, Pokok-pokok Hukum Perburuhan, Bandung : Armico
- Kemendikbud, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kemendikbud, 2016.

- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- Mulyana, Deddy, 2011, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- ND, Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Hukum Empiris*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2010.
- Mankiw' N. Gregory, , 2019, *Makro Ekonomi*, Jakarta: Erlangga
- Miru, Ahmadi, 2018, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, Jakarta : Rajawali Pers
- Mowoka, Michael Johan dan I Made Udiana, 2015, "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada PT. Tricon Bangun Sarana Di Jakarta Utara", *Kertha Semaya*, Vol. 03, No. 03, Mei 2015.
- Mohd, Syaufi, 2019, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Jakarta : Sarana Bhakti Persada,
- Pujiastusi, Endah, 2018, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang: Semarang University,
- Raharjo, Satjipto, 2016, *Penegakan Hukum: Suatu Tinjauan Sosiologis* Bandung : PT. Citra Aditya Bakti,.
- Sukirno, Sadono, 2013, *Mikroekonomi Teori Pengantar*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Syaufi, Mohd, 2019, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Jakarta, : Sarana Bhakti Persada
- Sujana, Nana dan Ahwal Kusuma, 2003, *Proposal Penelitian di Perguruan Tinggi*, Bandung : Sinar Baru Algesindo,.
- Soejono dan Abdurrahman, *Metode Penelitian ; Suatu Pemikiran dan Penerapan*, Jakarta : Rineka Cipta, 2005, Cet 2.
- Soepomo, Imam, 2002, *Pengantar Hukum Perburuan*, Bogor, Djambatan,.
- Trisna, I Dewa Ayu dan Anggita Pratiwi, I Ketut Keneng, 2015, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Mempunyai Ikatan Perkawinan Dalam perusahaan", *Kertha Semaya*, Vol. 03, No. 03, Mei 2015.

Widjaya, Azri 2015, *Pokok -Pokok Hukum Perburuan*, Bandung : Armico

W.J.S S. Wojowarsito- Poerwodarminto, 2009, *Kamus Lengkap Bahasa Inggris Indonesia*

Peraturan Per-Undang-Undang-an

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan)

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

R. Soesilo, *Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP)*, Bogor : Politeia, 2005.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Bab XII Pasal 150 tentang Ketenagakerjaan

Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, UU No.13 L.N. No. 13 Tahun 2003, T.L.N. No.4279.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 150 Tahun 2000 Tentang Pengakhiran Hubungan Kerja.



Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep- 15A/Men/ 1994 tentang Ketenagakerjaan

Wawancara dengan M.Fahmi Prasetyo (Pegawai Kontrak), 4 Mei 2023

Wawancara dengan Bapak M. Wahyudhi, S.STP, M.Si(Kadis Satpol PP Kab.Serdang Bedagai), 2 Mei 2023