

PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA HARIAN LEPAS DI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN GRESIK

Protection Of Delivery Employment Law In The Pamong Praja Police Unit, Gresik District

Rizki Kurniawan¹ Sellynda Dwi Cahyani²

Fakultas Hukum Universitas Gresik

Jln. Arif Rahman Hakim No. 2B, Kramatandap, Gapurosukolilo, Gresik, Indonesia

Email : rizkikurniawanshmh@gmail.com¹ sellyndadwicahyani510@gmail.com²

Abstrak

Tujuan penelitian ini dimohon untuk Pemerintahan Daerah membuat suatu aturan yang mana sebagai acuan Tenaga Harian Lepas di Satuan Polisi Pamong Praja baik dalam bertindak di lapangan dan perlindungan hukum jika ada permasalahan yang menyangkut status anggota Tenaga Harian Lepas. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif berdasarkan pertimbangan bahwa penelitian ini berangkat dari analisis Peraturan Perundang-Undangan, dikaji dari aspek-aspek yang mengatur rekrutmen Tenaga Harian Lepas dan Aparatur Sipil Negara. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan Perundang-Undangan, Pendekatan sejarah, dan Pendekatan Perbandingan. Teknik pengumpulan bahan hukum dengan mengadakan sumber bahan hukum primer, sumber bahan hukum sekunder, dan sumberbahan hukum tersier. Setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Kedudukan sebagai Tenaga Harian Lepas tetap berkedudukan sebagai Tenaga Harian Lepas sampai menunggu adanya Peraturan Pemerintah atau dibuatnya Peraturan Bupati. Untuk perlindungan yang diberikan Pemerintah setelah berlakunya Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014, Pemerintah masih belum bisa memberikan perlindungan hukum secara penuh terhadap Tenaga Harian Lepas.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum; Satpol PP; Tenaga Harian Lepas;

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Satpol PP merupakan salah satu perangkat daerah Di Pemerintahan Daerah Kabupaten Gresik yang merupakan ujung tombak dalam menegakkan suatu peraturan Daerah. Berdasarkan Pasal 255 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah “Satuan Polisi Pamong Praja dibentuk untuk penegakan perda dan perkada, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman, serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat”,

Dengan mengacu pada UU tentang Pemerintahan Daerah Nomor 23 Tahun 2014 tersebut maka kesejahteraan tenaga harian lepas untuk diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil harus ada kepastian hukum sehingga tenaga harian lepas pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik mendapatkan kejelasan dimana

kita bisa menuntut bila mana tenaga harian lepas terjadi perselisihan kerja, Di dalam Pemerintahan Kabupaten Gresik khususnya Satuan Kerja Perangkat Daerah (kemudian disebut SKPD) yang menangani Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik, 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 Gresik 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:¹

1. Penyusunan program penegakan Perda dan Perkada, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman serta penanggulangan 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 Baru Gresik terjadi perselisihan dengan petugas, pedagang kaki lima melakukan tindakan anarkis dengan melempari petugas Satpol PP dengan barang dagangannya. Dalam kasus tersebut bisa dikatakan oprasi pedagang kaki lima yang berada di Pasar Baru Gresik 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 (kemudian disebut 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.

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. 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 Satpol PP Kabupaten Gresik merekrut tenaga harian lepas. Satpol PP tenaga harian lepas Kabupaten Gresik 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 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 Gresik tidak semudah membalikan telapak tangan, terlebih dalam melaksanakan kewenangan di Polisi Pamong Praja dibatasi oleh kewenangan represif yang sifatnya non yustisial. Pada dasarnya Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugas seringkali harus menghadapi berbagai kendala ketika harus berhadapan dengan masyarakat yang memiliki kepentingan tertentu salah satunya berjualan ataupun usaha lainnya

¹ Yudi Permana Saputra, Perlindungan Hukum Terhadap Satuan Polisi Pamong Praja, Jurnal Education and Development, 2020, Vol.8, No.2.

untuk memperjuangkan kehidupannya, yang pada akhirnya terjadi suatu konflik (bentrokan) antara masyarakat dengan Aparat Polisi Pamong Praja.

Dengan demikian, perlu dikaji permasalahan tersebut di dalam sebuah penulisan hukum dengan bentuk skripsi. Yang berjudul Perlindungan Hukum Tenaga Harian Lepas di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana dasar perlindungan hukum status hubungan kerja tenaga harian lepas di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik ?
2. Bagaimana cara menyelesaikan bila terjadi perselisihan kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik ?

Tujuan

1. Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dikemukakan di atas maka penelitian ini bertujuan untuk merumuskan sistem perlindungan hukum bagi tenaga harian lepas yang masih aktif di pertahankan didalam Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik.
2. Berdasarkan rumusan masalah yang ke dua bertujuan untuk mencari cara menyelesaikan bila terjadi perselisihan kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik terhadap tenaga harian lepas.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian Normatif. Penelitian hukum Normatif adalah penelitian hukum untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Penelitian hukum normatif dilakukan untuk mencari pemecahan masalah atas isu hukum (*legal issue*) yang ada. Penelitian hukum ini akan dilakukan dengan menggunakan metode yuridis normatif.

Pendekatan

Metode atau pendekatan yuridis normatif merupakan pendekatan dengan melakukan penelitian kepustakaan yang dilakukan atau ditujukan hanya pada peraturan-peraturan yang tertulis atau bahan hukum yang lain. Dalam hal ini, bahan-bahan pustaka yang akan menjadi batu uji antara lain regulasi-regulasi terkait dengan

Pemerintahan Daerah, Satuan Polisi Pamong Praja, serta Aparatur Sipil Negara.

Di dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan. Dengan pendekatan tersebut, peneliti akan mendapat informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya. Adapun pendekatan penelitian tersebut adalah pendekatan Undang-Undang (*statute approach*), pendekatan historis (*historical approach*), pendekatan perbandingan (*comparative approach*).

PEMBAHASAN

Penyelesaian Sengketa di Indonesia

Sengketa atau beda pendapat perdata dapat diselesaikan oleh para pihak melalui alternatif penyelesaian sengketa yang didasarkan pada itikad baik dengan mengesampingkan penyelesaian secara litigasi di Pengadilan Negeri. Dalam buku mediasi di Pengadilan, selain melalui pengandilan (litigasi), penyelesaian sengketa juga dapat diselesaikan di luar pengadilan (non litigasi), yang lazim dinamakan dengan Alternative Dispute Resolution (ADR) atau Alternatif Penyelesaian Sengketa. Dapat kita ketahui bahwa litigasi itu adalah penyelesaian sengketa antara para pihak yang dilakukan di muka pengadilan.²

Adapun Penyelesaian Sengketa Arbitrase adalah cara penyelesaian suatu sengketa perdata di luar peradilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa. Menurut Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang alternatif penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli.

a) Arbitrase

Arbitrase adalah cara penyelesaian suatu sengketa perdata di luar peradilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa. Arbitrase diatur di dalam Undang- Undang Nomor 30 Tahun.1999, didalam perjanjian arbitrase adalah suatu kesepakatan berupa klausula arbitrase yang tercantum dalam suatu perjanjian tertulis yang di buat para pihak sebelum timbul sengketa, atau suatu perjanjian arbitrase tersendiri yang

² Rachmad Usman, *Mediasi Di Pengadilan Dalam Teori Dan Praktik*, Cet. Sinar Grafika 1. Jakarta, 2012.

di buat para pihak setelah timbul sengketa. Didalam sidang arbitrase di selenggarakan oleh Arbiter.

Arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak bersengketa atau ditunjuk oleh pengadilan Negeri atau oleh lembaga Arbitrase, untuk memberikan putusan mengenai sengketa tertentu yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase. Arbiter tergabung dalam lembaga arbitrase.

Selain melalui proses arbitrase, penyelesaian sengketa non litigasi dapat juga dilakukan dengan cara alternatif penyelesaian sengketa atau alternative dispute resolution (ADR). Alternatif penyelesaian sengketa adalah suatu bentuk penyelesaian sengketa diluar pengadilan berdasarkan kata sepakat (konsensus) yang dilakukan oleh oleh para pihak yang bersengketa baik tanpa ataupun dengan bantuan para pihak ketiga yang netral. Menurut Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif penyelesaian sengketa, pada Pasal 1 angka 10, alternatif penyelesaian sengketa adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian diluar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli.

Penyelesaian sengketa melalui ADR mempunyai keunggulan- keunggulan dibandingkan dengan penyelesaian sengketa melalui litigasi, diantaranya ialah adanya sifat kesukarelaan dalam proses karena tidak adanya unsur pemaksaan, prosedur yang cepat, keputusannya bersifat non judicial, prdalam prosedur rahasia, fleksibilitas dalam menentukan syarat-syarat penyelesaian masalah, hemat waktu dan hemat biaya, tingginya kemungkinan untuk melaksanakan kesepakatan dan pemeliharaan hubungan kerja.

b) Pengadilan

Banyak istilah hukum yang menggunakan bahasa asing. Bahkan beberapa istilah sering dipertanyakan oleh orang awam.. Anda berhadapan dengan hukum pasti pernah mendengar istilah litigasi. Litigasi sendiri merupakan suatu istilah dalam hukum mengenai penyelesaian suatu sengketa yang dihadapi melalui jalur pengadilan. Proses tersebut memerlukan pembeberan informasi dan bukti terkait atas sengketa yang dipersidangkan. Gunanya untuk menghindari permasalahan yang

tak terduga di hari-hari berikutnya. Masalah sengketa tersebut diselesaikan dibawah naungan kehakiman. Dalam Pasal 22 Undang-Undang Dasar 1945 disebut bahwa sistem kehakiman di bawah kekuasaan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan dibawahnya. Macam- macam Badan Peradilan tersebut antara lain Peradilan Umum, Peradilan Agama, Peradilan Tata Uasaha Negara, Peradilan Militer dan Mahkamah konstitusi.

Perkara sengketa akan diperiksa secara keseluruhan oleh majelis hakim sebelum dilanjutkan akan diusahakan proses mediasi. Jika gagal gugatan akan dibacakan dan tergugat bisa menyampaikan pembelaan dan bukti-bukti. Proses ini juga dilakukan oleh penggugat secara bergantian. Setelah itu hakim akan menentukan putusa atas perkara yang disidangkan. Dalam penyelesaian sengketa melalui litigasi mempunyai keuntungan sendiri. Keuntungan tersebut antara lain :

1. Proses dilakukan secara formal oleh lembaga yang ditunjuk Negara (Pengadilan hingga Mahkamah Agung).
2. Keputusan dibuat oleh hakim dimana tidak ada keterlibatan dari kedua belah pihak.
3. Fakta hukum menjadi norientasi dari pengembalian keputusan hakim.
4. Proses persidangan dilakukan secara terbuka waktu yang diperlukan juga sangat singkat.

Didalam Undang-Undang telah mengatur adanya pihak perkompeten misalnya sebuah *Law Firm*. Didampingi pihak yang berkompeten dianggap sangat penting agar pihak yang bersangkutan atas sengketa, mendapatkan pencerahan dan pembelaan hukum yang benar. Sehingga setiap langkah yang diambil selalu melalui pertimbangan yang jelas dan sesuai dalam aturan yang berlaku.

Perselisihan dan Pemutusan Hubungan Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Sebagaimana Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah Pasal 12 ayat (1) huruf e mengatakan bahwa urusan pemerintah wajib berkaitan dengan pelayanan dasar meliputi ketentrana.³ 'Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja yaitu perangkat daerah yang di bentuk untuk menegakkan peraturan daerah dan juga peraturan kepala daerah di masing-masing daerahnya sendiri- sendiri. Eksistensi Satuan Polisi Pamong Praja didalam hal penegakan hukum terkait kontribusi Satuan Polisi Pamong Praja masyarakat sangat membutuhkan guna mendukung suksesnya

pelaksanaan otonomi daerah dalam penegakan otonomi daerah dan penegakan peraturan daerah dan juga upaya penegakan ditengah-tengah masyarakat, sekaligus membantu dalam menindak segala bentuk pelanggaran dan penegakan hukum di Kabupaten Gresik.

Yang dimaksud dengan perselisihan hubungan kerja adalah terjadinya perselisihan antar manusia merupakan masalah bersama, karena sudah menjadi fitrah manusia itu sendiri. Oleh karena itu yang penting dilakukan adalah cara mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih. Menurut Zein Asyhadie, pokok pangkal kekurangpuasaan pada umumnya berkisar pada masalah :³

- a. Pengupahan;
- b. Jaminan sosial;
- c. Perilaku penugasan yang kadang- kadang dirasakan kurang sesuai dengan kepribadian;
- d. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus di emban; dan
- e. Adanya masalah pribadi.

Dalam Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dikenal adanya pegawai perantara yang diangkat oleh menteri untuk menangani penyelesaian hubungan industrial ini yang termasuk dalam penyelesaian perselisihan di lingkup industrial semacam buruh pabrik. Adapun konsiliator bukan PNS, melainkan masyarakat yang telah mendapat legiminasi dan diangkat oleh menteri dengan mempunyai kewenangan yang sama dengan kewenangan seperti mediator. Jenis perselisihan yang dapat di tangani hanya perselisihan kepentingan , perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja buruh dalam suatu perusahaan atau instansi. Khusus perselisihan hak hanya ditangani oleh mediator. Dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, konsiliator tidak dikenal. Adapun juga Arbiter bukan PNS, melainkan masyarakat yang telah mendapat legitimasi dan diangkat oleh menteri, yang mempunyai wilayah kewenangan secara nasional. Arbiter tidak layak menangani perselisihan hal dan perselisihan PHK, tetapi layaknya menangani perselisihan kepentingan dan perselisihan antar-serikat kekerja serikat buruh.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hukum ketenagakerjaan setelah lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dikenal dengan model penyelesaian secara sukarela melalui bipartit, konsiliasi, mediasi, dan arbitrase; dan model penyelesaian secara wajib, yaitu melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Eksistensi PHI menimbulkan masalah, baik kemampuan pengetahuan pekerja/buruh tentang hukum formil maupun hukum ketenagakerjaan materil, proses lama, dan substansi hukum belum memadai. Permasalahan mengenai penyelesaian sengketa hubungan industrial dapat terdiri dari banyak faktor adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, disamping itu juga mengenai kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial sehingga tidak dengan efektif dapat menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian yuridis normatif. Mengingat penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, maka pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif dengan didasarkan pada pengkajian hukum positif, yaitu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan untuk mengkaji asas-asas peradilan. Hasil penelitian mengidentifikasi beberapa kelemahan, baik dari segi struktur hukum dan substansi dalam pembaharuan.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di peradilan Hubungan Industrial. Upaya untuk mengatasinya dengan pembaharuan di proses penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial, yakni dengan membentuk PHI di setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota. Revisi Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 dan dianggap belum dapat mengakomodir dan belum mencerminkan asas sederhana, cepat dan biaya murah dalam proses beracara di Peradilan Hubungan Industrial.

Dalam Satuan Polisi Pamong Praja juga memiliki perjanjian kontrak bila mana kita sebagai THL melakukan kesalahan apa yang sudah menjadi ketentuan di dalam surat perjanjian kontrak kerja, kita sebagai THL tidak bisa mengelak bilamana ada pemberhentian kerja. Tetapi bila terjadi gesekan atau bentrokan dengan masyarakat didalam surat kontrak kerja tidak ada perlindungan hukum bagi THL.

³ Dendi Ismatullah, *Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia*, Cet. I, Bandung, CV Pustaka Setia, 2013, h.289.

Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Kerja Menurut UU No 5 Tahun 2014 dan Menurut Peraturan Pemerintah No 54 Tahun 2020 untuk Meningkatkan Pelayanan Masyarakat di Bidang Ketertiban dan Ketentraman Umum

Sehubungan dengan mekanisme dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 6 yang berbunyi pegawai ASN tersebut ada dua yakni Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dan Perjanjian Kerja. Dalam Undang- Undang Aparatur Sipil Negara sangat strategis dalam reformasi dan transformasi birokrasi, khususnya terkait dengan pengelolaan manajemen Sumber Daya Manusia aparatur yang memerlukan landasan perubahan secara filosofis, yuridis dan sosiologis. Diantaranya perubahan-perubahan dalam sistem manajemen kepegawaian secara keseluruhan, mulai dari sisten perencanaan, penggandaan, pengembangan karier atau promosi, penggajian, serta sisten dan batasan usia pensiun.

Perubahan itu didasarkan pada sistem merit, yang mengedepankan prinsip profesionalisme atau kopetensi, kualifikasi, kinerja, transparasi, obyektivitas, serta beban dari intervensi politik dan Korupsi Kolusi Nepotisme. Didalam Undang-Undang ASN terdapat hal-hak baru yakni :

1. Undang-Undang Aparatur Sipil Negara mengatur berbagai instrimen manajemen SDM yang menekankan pada pembangunan ASN sebagai profesi;
2. Undang-Undang Aparatur Sipil Negara membagi dua jenis pegawai
3. yaitu PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK);
4. Undang-Undang Aparatur Sipil Negara mengatur tiga jenis jabatan, yaitu jabatan adminitrasi, jabatan fungsional, dan jabatan pimpinan tinggi;
5. Perubahan pejabat yang berwenang mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan;
6. Pengaturan mengenai penguatan kopetensi, kopetensi, dan mengembangkan karir;
7. Pengaturan mengenai Batas Usia Pensiun (BUP) yang eksplisit dimuat dalam batang tubuh Undang- Undang;
8. Penegasan terhadap system pay as you go menjadi system fully funded secara bertahap; dan
9. Penguatan sisten informasi ASN yang akan dibangun secara nasional dan terintegrasi antar instansi pemerintah.

Sebagaimana dengan jenis, status, dan kedudukan pegawai Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kontrak. Pegawai

ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Adapun PPPK merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh PPK sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang- Undang ASN.

Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparat Negara, yang melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan Instansi Pemerintah, harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik. Bunyi Pasal 8 dan Pasal 9 ayat (1&2) Undang-Undang Aparatur Sipil Negara ialah :

Jabatan ASN terdiri atas :

1. Jabatan Administrasi;
2. Jabatan Fungsional; dan
3. Jabatan Pimpinan Tinggi.

Jabatan Adminitrasi sebagaimana dimaksud terdiri atas:

1. Jabatan Administrator;
2. Jabatan Pengawas; dan
3. Jabatan Pelaksana.

Pejabat dalam Jabatan Administrator menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, bertanggungjawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta adminitrasi pemerintah dan bangunan. Adapun pejabat dalam jabatan pengawasan bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana. Sementara pejabat dalam jabatan pelaksanaan melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta adminitrasi pemerintahan dan pembangunan. Setiap jabatan sebagaimana dimaksud ditetapkan sesuai dengan kopetensi yang dibutuhkan, bunyi Pasal 16 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ini. Sedangkan Jabatan Fungsional dalam ASN terdiri atas jabatan fingsional keahlian dan jabatan fungsional ketrampilan. Adapun Hak dan Kewajiban pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ini menegaskan, PNS berhak memperoleh:

1. Gaji, tunjangan, dan fasilitas;
2. Cuti;
3. Jaminan pension dan jaminan hari tua;
4. Perlindungan; dan
5. Pengembangan kopetensi. Adapun Pegawai Pemerintah

Perjanjian Kerja berhak memperoleh:

1. Gaji dan tunjangan;
2. Cuti;
3. Perlindungan; dan
4. Pengembangan.

Kewajiban- Kewajiban Aparatur Sipil Negara ialah:

1. Setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Negara Kesatuan Rakyat Indonesia, dan Pemerintahan yang Sah;
2. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
3. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang ;
4. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik didalam maupun diluar kedinasan;
7. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan; dan
8. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Rakyat Indonesia.

Ketentuan lebih lanjut bunyi Pasal 24 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ini. mengenai Hak Pegawai Negeri Sipil dan Hak PPPK dan Kewajiban Pegawai ASN diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Adapun dalam Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2010 tentang penggandaan barang atau jasa pemerintah serta untuk meningkatkan pelayanan masyarakat di bidang ketertiban dan ketentraman umum. Dalam Bab 1 ketentuan umum Bagian Pertama Pengertian dan istilah pada Pasal 1 dalam Peraturan Presiden.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Selama ini di dalam perlindungan hukum status hubungan kerja Tenaga Harian Lepas masih belum ada. Sedangkan di dalam instansi sangat memerlukan adanya Tenaga Harian Lepas salah satunya di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik. Karena didalam kebijakan Pemerintah Daerah sesuai Hak Otonom yang dimiliki, sehingga akan berusaha memperoleh Sumber Daya yang Trampil, Profesional dan mandiri serta mempunyai etos kerja yang tinggi. Setelah mempertimbangkan fungsi dan kegunaan Tenaga Harian Lepas dalam membantu tugas sehari- hari dalam kelancaran menyelenggarakan Pemerintah dan pelaksanaan pembangunan serta pelayanan terhadap publik perekrutan kepada Tenaga Harian Lepas sampai dengan tahapan proses Hubungan kerja dirasa perlu dan membutuhkan adanya Tenaga Harian Lepas.

Maka dari itu saya menulis penelitian Skripsi ini berharap agar segera ada kejelasan didalam Dasar Perlindungan Hukum Status Hubungan Kerja Tenaga Harian Lepas di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik.

2. Didalam instansi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik belum adanya kejelasan cara bila ada terjadinya Perselisihan di dalam kantor maupun tindak di lapangan. Hal ini sangat penting karena dalam tindak di lapangan kita sebagai Tenaga Harian Lepas berperan aktif dalam bentuk membantu Pegawai Negeri Sipil. Oleh karena itu di dalam instansi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik sangatlah penting untuk memperjelas Perlindungan secara Hukum bagi Tenaga Harian Lepas, agar bila ada Perselisihan kerja terhadap Tenaga Harian Lepas bisa menindak lanjuti Perselisihan dengan perlindungan Hukum yang ada.

Saran

1. Pemerintahan daerah membuat suatu aturan yang mana sebagai acuan untuk anggota Satuan Polisi Pamong Praja baik dalam hal bertindak dilapangan maupun dalam hal untuk perlindungan hukum. Jika ada permasalahan yang menyangkut status anggota Tenaga Harian Lepas Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Gresik dimana dasar hukum tersebut tetap mengacu pada aturan hukum yang ada diatasnya, sehingga tidak menyimpang dari tata urutan Perundang-Undangan Nomor 12 Tahun 2011 tentang pembentukan Peraturan Perundang-Undangan adalah pembuatan peraturan perundang-undangan yang mencakup tahapan perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan dan pengundangan.
2. Didalam Pemerintahan Daerah di Instansi manapun bila ada perekrutan dimohon agar memperhatikan betapa pentingnya 69 Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Harian Lepas. Adapun bisa dilakukan membuat MOU dengan pihak bagian hukum setelah Kabupaten Gresik. Supaya memberikan jaminan perlindungan hukum MOU dengan isi tentang perlindungan hukum apabila suatu penertiban di lapangan anggota Non PNS atau yang disebut Tenaga Harian Lepas menemukan pelanggaran atau kejadian Pidana dalam rana penindakan maupun penindakan Perda dapat di back up oleh pihak bagian hukum selaku UPD yang memberikan perlindungan hukum untuk Tenaga Harian Lepas di Kabupaten Gresik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada Allah SWT, rekan sejawat Dosen Fakultas Hukum Universitas Gresik, dan semua pihak yang terlibat dalam terselesainya naskah ini. Semoga penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan di bidang hukum.

DAFTAR PUSTAKA

- Dendi Ismatullah, Hukum Rachmad Usman, Mediasi Di Pengadilan Dalam Teori Dan Praktik, Cet. Sinar Grafika 1. Jakarta, 2012.
- Sarah Sambiran, “Kualitas Pelayanan Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Penertiban Aset Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Utara”, Jurnal Eksekutif, 2020, Vol.2, No.5.
- Yudi Permana Saputra, Perlindungan Hukum Terhadap Satuan Polisi Pamong Praja, Jurnal Education and Development, 2020, Vol.8, No.2.