

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi berpengaruh pada bidang ekonomi maupun bidang ketenagakerjaan. Seperti yang telah kita ketahui, manusia merupakan makhluk sosial yang mempunyai timbal balik hubungan manusia satu dengan manusia yang lain. Maksudnya, seseorang (manusia) tidak dapat hidup seorang diri melainkan dengan adanya bantuan orang lain. Menurut Aritoteles, manusia itu adalah *Zoon Politicon* yang berarti manusia disebut sebagai makhluk sosial yang pada dasarnya selalu berkumpul dan bergaul bersama manusia yang lain.¹ Sedangkan masyarakat merupakan sekelompok orang yang sudah hidup cukup lama serta saling bekerjasama sehingga bisa mengorganisasikan dirinya juga berfikir sebagai satu kesatuan sosial dengan batas-batas tertentu.²

Oleh karena itu, untuk memenuhi suatu kebutuhan hidup sehari-hari maka manusia membutuhkan suatu pekerjaan guna menunjang kebutuhan ekonominya. Masyarakat telah diberikan hak untuk mendapatkan pekerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945, bahwa "*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak*". Lapangan pekerjaan sangat dibutuhkan masyarakat, seperti halnya lapangan pekerjaan yang berada di

¹ C.S.T. Kansil, 1986, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: BALAI PUSTAKA, hal 29.

² Warsito, 2015, *Antropologi Budaya*, Yogyakarta: Ombak, hal 115.

instansi pemerintahan. Dalam pemerintahan terdapat lapangan pekerjaan salah satunya yaitu sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, "*Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut sebagai ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah*". Dalam penelitian ini, yang akan dibahas merupakan tenaga kerja *non-PNS* yakni adalah Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kontrak (TKPK) yang berada di instansi pemerintah daerah yaitu Pemerintah Kota Surakarta khususnya yang berada di BKPPD Kota Surakarta.

Adanya suatu pekerjaan maka tidak lepas dari adanya perjanjian kerja yang dibuat. Hal tersebut dikarenakan perjanjian atau kesepakatan merupakan bagian dari perbuatan hukum dalam kehidupan bermasyarakat. Secara umum, perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang yang lain atau dua orang tersebut saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.³ Sedangkan definisi perjanjian kerja adalah perjanjian (kesepakatan) yang diadakan serikat pekerja yang sudah ada dalam daftar di departemen tenaga kerja bersama pengusaha/perkumpulan pengusaha berbadan hukum yang memuat mengenai ketentuan (syarat) kerja yang harus diperhatikan di dalam perjanjian kerja.⁴

Namun demikian, perjanjian kerja yang digunakan oleh Pemerintah Kota Surakarta dengan tenaga kerja dalam melakukan sistem kontrak merupakan suatu Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) yang diatur

³ Subekti, 2005, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Intermasa, hal 1.

⁴ Yuliana Yuli W., Sulastrri, Dwi Aryanti R., "*Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas (PT)*", *Jurnal Yuridis*, Vol. 5 No. 2, Desember 2018, hal 186.

dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sebagian isinya telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Perjanjian kerja tersebut dimaksudkan untuk mengikat hubungan antara Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kontrak (TKPK) dengan pemerintah yang mempekerjakannya. Dalam hal tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila terjadi suatu ikatan atau hubungan diantara keduanya maka terjadilah suatu hubungan hukum keperdataan. Mengapa demikian, karena hubungan hukum keperdataan ini lahir dari kesepakatan kedua pihak yang mengikatkan dirinya ke dalam bentuk perjanjian kerja. Adanya Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) ini memperlihatkan perbedaan kedudukan dan perlindungan hukum antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kontrak (TKPK), maka dari itu dalam penelitian ini akan dibahas bagaimana pemerintah memberikan hak-hak terhadap TKPK di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta.

Setelah adanya perjanjian kerja maka tidak mungkin apabila tidak lahir hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang terjadi antara individu maupun antara bagian baik antara pihak dalam organisasi atau antara pihak diluar organisasi sebagai akibat dari penyelenggaraan tugas masing-masing guna mencapai sasaran dan tujuan organisasi tersebut.⁵ Menurut Siwi Ultima Kadarmo terdapat jenis bentuk-bentuk hubungan kerja yakni antara lain (a) Hubungan kerja vertical, yaitu antara pimpinan dan bawahan; (b) Hubungan kerja horizontal, yaitu antara pejabat pada tingkat

⁵ Ernawati, "Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating", *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 10 No. 2, Oktober 2010, hal 11.

yang sama; (c) Hubungan kerja diagonal, yaitu antara pejabat yang berbeda induk unit kerja dan tingkatnya; (d) Hubungan kerja fungsional, yaitu antara unit/pejabat di bidang kerja yang sama; (e) Hubungan kerja informatif, yaitu saling bertukar keterangan antar unit/bidang; (f) Hubungan kerja konsultatif, yaitu antar pejabat dengan kepentingan konsultasi; (g) Hubungan kerja direktif, yaitu antar pimpinan; (h) Hubungan kerja koordinatif, yaitu antar pejabat untuk menyelaraskan kepentingan dan kegiatan yang saling berkaitan.⁶

Berbagai alasan dan pertimbangan-pertimbangan serta kebijaksanaan-kebijaksanaan tertentu melatarbelakangi pemakaian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatas tersebut untuk praktek kerja. Biasanya pemakaian perjanjian ini terkadang melanggar pemenuhan hak-hak pekerja kontrak, dikarenakan pekerja kontrak merupakan pihak yang dinilai lemah. Oleh sebab itu, pelaksanaan perjanjian tersebut telah diatur sedemikian rupa dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Semakin berkurangnya jumlah ASN di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta juga didukung karena adanya pembatasan dan penambahan jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) maka melatarbelakangi pengangkatan Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kontrak (TKPK). Menurut Fadhel Maulana Ramadhan, adanya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah usaha menciptakan inovasi-inovasi di dalam pemerintahan dengan pertukaran

⁶ Siwi Ultima Kadarmo dkk., 2001, *Koordinasi dan Hubungan Kerja*, Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, hal 15-16.

kompetensi (*sharing knowledge and experience*) baik antara sektor publik dan sektor swasta.⁷

Pengangkatan tersebut dilakukan untuk memenuhi kebutuhan pegawai dan mendukung pelaksanaan kinerja di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta. Adanya pengadaan jasa TKPK di Pemerintah Kota Surakarta maka juga sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni guna mendukung kegiatan maupun pekerjaan di instansi Pemerintah Kota Surakarta. Hal tersebut tentunya berimplikasi pada hak-hak, perlindungan hukum, dan jaminan apa saja yang diberikan sesuai dengan surat perjanjian kerja yang sudah disepakati. Selain itu, adanya factor-faktor tertentu juga dapat memunculkan permasalahan seperti wanprestasi terhadap surat perjanjian kerja oleh kedua pihak tersebut maka dalam penelitian ini selanjutnya dibahas lebih lanjut mengenai sebab, akibat, dan penyelesaian jika terjadi wanprestasi terhadap isi surat perjanjian kerja yang sebelumnya sudah disepakati. Hal ini nantinya berkaitan dengan pertanggungjawaban hukum.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan melihat bagaimana tanggungjawab hukum Pemerintah Kota Surakarta terhadap Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kontrak (TKPK) yang berupa hak dan kewajiban kedua pihak yang tidak lain bertujuan untuk memberikan serta meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kontrak (TKPK) itu sendiri, dan bagaimana akibat hukum serta penyelesaian masalah apabila Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kontrak (TKPK) melanggar perjanjian kerja yang

⁷ Dwi Aryanti Ramadhani, dkk, "*Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Institusi Perguruan Tinggi*", Vol. 7 No. 1, *Jurnal Yuridis*, Juni 2020, hal 6.

telah disepakati. Dikarenakan hal tersebut maka dibuatlah skripsi ini oleh peneliti yang berjudul **“TANGGUNGJAWAB HUKUM PEMERINTAH KOTA SURAKARTA TERHADAP PEKERJA DALAM SISTEM KONTRAK KERJA PADA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN DAERAH KOTA SURAKARTA”**

B. Rumusan Masalah

Penulis disini merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggungjawab hukum Pemerintah Kota Surakarta terhadap pekerja dalam melakukan sistem kontrak?
2. Bagaimana akibat hukum dan penyelesaiannya apabila Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kontrak (TKPK) melanggar perjanjian kerja yang telah disepakati?

C. Tinjauan Pustaka

Pengertian perjanjian secara hukum perdata diatur dalam Pasal 1313 KUHPerdata, bahwa *“Suatu Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”*. Perjanjian juga merupakan peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seseorang yang lain atau keduanya berjanji untuk melaksanakan suatu hal (*overeenskomst*).⁸ Selain itu, beberapa ahli memberikan pengertian perjanjian sebagai berikut:

⁸Hartana, *“Hukum Perjanjian (Dalam Perspektif Perjanjian Karya Pengusahaan Pertambangan Batubara)”*, Jurnal Komunikasi Hukum, Vol. 2 No. 2, Agustus 2016, hal 149.

- a. Menurut pendapat Sri Soedewi Masjehoen Sofwan, perjanjian adalah “perbuatan hukum di mana seorang/lebih itu mengikatkan diri dengan seorang/lebih juga”.
- b. Menurut pendapat R. Wirjono Prodjodikoro, perjanjian adalah “perbuatan hukum tentang harta, benda, kekayaan kedua pihak, di mana pihak satu berjanji melakukan suatu hal dan pihak lain memiliki hak atas pelaksanaan janji itu”.
- c. Menurut pendapat A. Qirom Samsudin Meliala, perjanjian adalah “peristiwa di mana seorang berjanji atau saling berjanji dengan seorang lain untuk melaksanakan suatu hal”.⁹

Pengertian perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu *“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”*. Dalam perjanjian kerja terdapat ciri khas yakni ada dibawah perintah suatu pihak sehingga akan terlihat ada hubungan antara bawahan dan atasan (subordinasi).

Menurut pendapat Imam Soepomo, perjanjian kerja merupakan perjanjian yang mana pihak satu (buruh) mengikatkan dirinya untuk bekerja dan mendapat upah dari pihak lain (majikan) dan majikan mengikatkan dirinya dengan memperkerjakan dan membayar upah kepada buruh.¹⁰

Sedangkan perjanjian kerja menurut Prof. Subekti yakni perjanjian diantara

⁹ Retna Gumanti, “Syarat Sahnya Perjanjian (Ditinjau dari KUHPerdara)”, *Jurnal Pelangi Ilmu*, Vol. 5 No. 1, 2015

¹⁰ Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Rajawali Pers, hal 29.

buruh dengan majikan yang perjanjian tersebut memiliki ciri: ada upah yang sudah diperjanjikan serta adanya hubungan diperatas (*dientsverhouding*) artinya hubungan berdasarkan pihak majikan memiliki hak memberi perintah kepada buruh dan harus ditaati.¹¹

Pengertian perjanjian kerja menurut Perwali Surakarta Nomor 30-A Tahun 2017 tentang Pedoman Pengadaan Jasa tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta yang tertulis dalam isi surat perjanjian kerja pada lampiran menjelaskan bahwa “*Perjanjian kerja ini adalah perjanjian kerja waktu tertentu yang teritung sejak penandatanganan surat perjanjian.*”. Sedangkan pengertian PKWT itu sendiri berdasarkan Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 100/Men/VI/2004 bahwa “*perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu/untuk pekerjaan tertentu*”.

Pengertian tanggungjawab hukum secara umum merupakan suatu kewajiban melakukan sesuatu dan berperilaku dengan tidak menyimpang dari aturan yang ada.¹² Menurut Purbacaraka, tanggungjawab hukum itu berseumber dari pemakaian fasilitas dalam penerapan kemampuan seseorang untuk memakai haknya dan melaksanakan kewajibannya. Selanjutnya dalam pelaksanaan kewajiban dan pemakaian hak tersebut harus disertai adanya pertanggungjawaban demikian juga dalam hal pelaksanaan kekuasaan.¹³

¹¹ R.Subekti, 1995, *Aneka Perjanjian*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, hal 58.

¹² Khairrunisa, 2008, *Kedudukan, Peran dan Tanggung Jawab Hukum Direksi*, Medan, hal 4.

¹³ Purbacaraka, 2010, *Perihal Kaedah Hukum*, Bandung: Citra Aditya, hal 37.

Sedangkan menurut hukum bahwa tanggungjawab yakni akibat atau konsekuensi dari kebebasan seseorang dalam berbuat berkaitan dengan etika ataupun moral dalam perbuatan atau sesuatu hal.¹⁴ Tanggungjawab memiliki sifat kodrati yang berarti telah menjadi bagian dari hidup manusia sebab setiap manusia itu dibebani tanggungjawab yang melekat pada dirinya. Tanggungjawab tersebut merupakan kewajiban yang harus ditanggung sebagai konsekuensi atas perbuatan yang dilakukan.¹⁵

Pengertian TKPK dalam Pasal 1 Angka 7 Perwali Surakarta Nomor 30-A Tahun 2017 tentang Pedoman Pengadaan Jasa Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta menjelaskan bahwa TKPK adalah “*Tenaga kerja yang diangkat dengan sebuah perjanjian kerja antara tenaga kerja yang bersangkutan dengan Kepala Perangkat Daerah.*”

D. Tujuan dan manfaat hasil penelitian

Tujuan dan manfaat hasil penelitian merupakan suatu hal yang ingin dicapai setelah suatu penelitian telah selesai dilakukan. Ditetapkannya tujuan dan manfaat hasil penelitian agar segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian tersebut berjalan dengan mantap dan terarah. Adapun tujuan dan manfaat hasil penelitian yang hendak dicapai dalam penyusunan skripsi ini antara lain sebagai berikut :

¹⁴ Soekidjo Notoatmojo, 2010, *Etika dan Hukum Kesehatan*, Jakarta: Rineka Cipta, hal 45.

¹⁵ Julista, Mustamu, “*Pertanggungjawaban Hukum Pemerintah (Kajian tentang Ruang Lingkup dan Hubungan dengan Diskresi)*”, *Jurnal Sasi*, Vol. 20 No. 2, Juli-Desember 2014, hal 22.

1. Tujuan

- a. Untuk mengetahui tanggungjawab hukum Pemerintah Kota Surakarta terhadap pekerja dalam melakukan sistem kontrak.
- b. Untuk mengetahui akibat hukum dan penyelesaiannya apabila Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kontrak (TKPK) melanggar perjanjian kerja yang telah disepakati.

2. Manfaat

a. Secara Teoritis

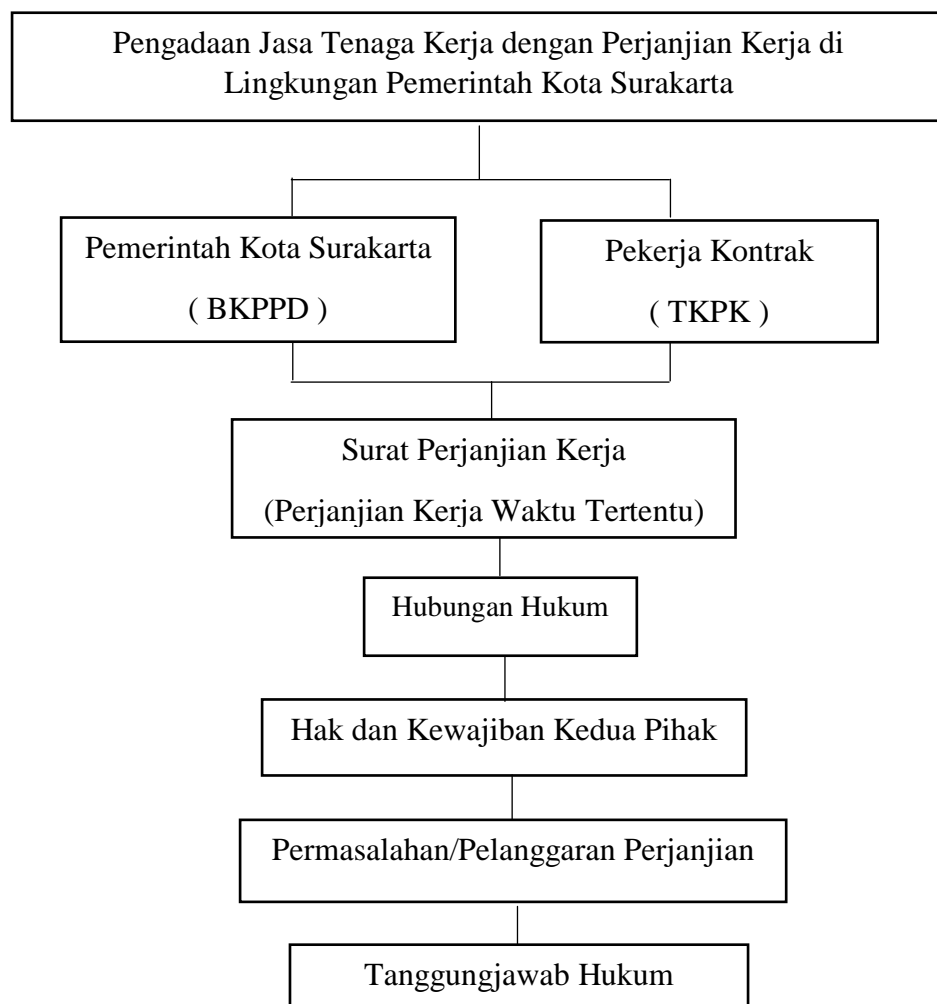
- 1) Untuk mendapatkan data guna penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat formal yang harus dipenuhi untuk mendapatkan gelar kesarjanaan pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- 2) Untuk ikut serta menyumbangkan gagasan pemikiran yang mungkin berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan terutama di bidang hukum.

b. Secara Praktis

- 1) Untuk menambah pengetahuan, mempertajam potensi penalaran dan pengembangannya terhadap suatu masalah yang timbul dengan cara berpikir secara logis dan sistematis sebagai bekal untuk terjun di masyarakat;
- 2) Untuk mengetahui realisasi dari peraturan-peraturan yang terhimpun dalam peraturan perundang-undangan berkaitan dengan masalah tanggungjawab hukum antara Pemerintah Kota Surakarta dengan pekerja dalam melakukan sistem kontrak.

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini memuat uraian mengenai teori ataupun konsep yang berasal dari literatur maupun referensi yang berfungsi memberikan panduan atau arahan bagi penulis guna memahami masalah penelitian yang kemudian dalam menganalisis hasil penelitian.¹⁶ Dalam hal ini penulis menggambarkan melalui bagan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

¹⁶ Absori, Kelik Wardiono, Natangsa Surbakti, 2015, *Pedoman Penyusunan Skripsi*, Surakarta: Fakultas Hukum UMS, hal 33.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa tenaga kerja ialah seseorang yang melakukan suatu pekerjaan yang bisa menghasilkan barang ataupun jasa dalam rangka memenuhi kebutuhan. Dalam hal ini BKPPD Kota Surakarta membutuhkan tenaga kerja untuk membantu tugas pemerintahan atas dasar adanya pengadaan jasa TKPK. Pengadaan jasa ini dilaksanakan secara internal setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) masing-masing yang dalam hal ini tentunya dilaksanakan oleh BKPPD Kota Surakarta. Sehingga BKPPD Kota Surakarta bersinggungan secara langsung dengan tenaga kerja.

Perjanjian merupakan kesepakatan dua pihak yang mana dengan perjanjian itu bisa menimbulkan perikatan sebagaimana diatur dalam Pasal 1313 KUHPerduta. Perjanjian dibutuhkan sebagai syarat bahwa para pihak telah menyetujui apa yang akan dipenuhi dan dilakukan. Sehingga dalam pelaksanaannya BKPPD Kota Surakarta bersama dengan tenaga kerja melakukan sebuah perjanjian kerja yang mana perjanjian kerja tersebut dibuktikan dengan adanya surat perjanjian kerja. Surat perjanjian kerja inilah yang menjadi patokan untuk memenuhi hal-hal yang sudah dijelaskan dalam isi perjanjian tersebut. Kedudukan para pihak dalam perjanjian kerja yaitu BKPPD Kota Surakarta sebagai pemberi kerja dan TKPK sebagai pekerja. Perjanjian kerja ini berbentuk PKWT di mana perjanjian tersebut mengikat dalam kurun waktu tertentu atau pekerjaan tertentu sesuai apa yang diminta dalam isi perjanjian. Selain itu, perjanjian kerja tersebut dibuat secara tertulis dengan menggunakan Bahasa

Indonesia dan memakai huruf latin sesuai ketentuan dalam undang-undang ketenagakerjaan maupun undang-undang cipta kerja.

Dalam penulisan skripsi ini yang dimaksud pekerja dengan sistem kontrak adalah Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kontrak (TKPK) yang bekerja dan mendapat upah di lingkup Pemerintah Kota Surakarta khususnya di BKPPD Kota Surakarta. Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kontrak (TKPK) adalah pekerja yang diangkat dengan perjanjian kerja antara tenaga kerja itu sendiri dengan Kepala Perangkat Daerah. Kepala Perangkat Daerah disini merupakan Kepala Perangkat Daerah pada Pemerinta Daerah selaku Pejabat Pembuat Komitmen di Pemerintah Kota Surakarta yang dalam hal ini adalah Kepala BKPPD Kota Surakarta.

Berdasarkan adanya perjanjian kerja tersebut kedua belah pihak mempunyai suatu hubungan kerja yang lahir atas dasar adanya perjanjian kerja. Kemudian dalam hubungan kerja itu ada hak dan ada kewajiban para pihak sebagaimana tertulis dalam isi surat perjanjian kerja. Hal ini tentunya harus dipenuhi dan dilakukan kedua pihak yang jika salah satunya tidak melakukan hak dan kewajibannya maka pihak tersebut dapat dinyatakan lalai dan bisa dikenakan pertanggungjawaban hukum sesuai dengan kesalahan yang dilakukan. Tanggungjawab hukum dapat berupa pertanggungjawaban hukum berdasarkan wanprestasi maupun pertanggungjawaban hukum berdasarkan perbuatan melawan hukum. Oleh sebab itu, permasalahan yang akan dibahas oleh penulis disini adalah mengenai tanggungjawab hukum antara Pemerintah Kota Surakarta

terhadap pekerja dalam melakukan sistem kontrak yang berupa hak dan kewajiban para pihak, akibat hukum dan penyelesaiannya apabila Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kontrak (TKPK) melanggar perjanjian kerja yang telah disepakati.

F. Metode penelitian yang meliputi

1. Jenis penelitian

Soerjono Soekanto mengemukakan bahwa tipe perencanaan penelitian pada umumnya dibedakan menjadi tiga :

- a. *Survey design*;
- b. *Case-study design*;
- c. *Experimental design*.¹⁷

Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih, maka penulis penelitian ini menggunakan suatu tipe perencanaan penelitian *survey design* dengan metode penelitian deskriptif. Dikarenakan pertimbangan-pertimbangan antara lain akumulasi data dengan biaya relative murah dan waktu yang tidak terlalu lama, memberi kemungkinan luas dalam penggunaan alat pengumpulan data, sifat penelitian deskriptif karena masalah yang dibahas merupakan problematik yang ada pada waktu sekarang ini. Menurut pendapat Soerjono Soekanto, penelitian deskriptif ialah penelitian mempunyai

¹⁷ Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, hal 5-6.

maksud memberikan data yang serinci mungkin mengenai manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya.¹⁸

2. Metode pendekatan yang digunakan

Metode pendekatan yang dipakai atau digunakan oleh penulis merupakan metode yuridis empiris. Maksudnya penelitian ditujukan terhadap efektivitas hukum yang nantinya membahas tentang bagaimana hukum beroperasi atau implementasinya secara langsung di masyarakat.¹⁹

3. Sumber data yang digunakan

Sumber data yang dipakai atau digunakan oleh penulis meliputi:

1. Data primer

Menurut pendapat Sugiyono, sumber primer yaitu sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data.²⁰ Sedangkan Suharsimi Arikunto berpendapat data primer adalah data yang dikumpulkan dari pihak pertama, biasanya didapatkan melalui jejak, wawancara dan sebagainya.²¹ Dapat disimpulkan bahwa sumber data primer yang digunakan oleh penulis yaitu data secara langsung didapatkan dari sumber pertama atau secara langsung didapatkan di lapangan. Data yang diperoleh

¹⁸ Soerjono Soekanto, *Ibid*, hal 10.

¹⁹ Ali Zainuddin, 2009, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, hal 31.

²⁰ Sugiyono, 2012, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: ALFABETA, hal 139.

²¹ Suharsimi, Arikunto, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, hal 172.

penulis berasal dari narasumber yang berkaitan langsung yaitu Ibu Diana selaku Kasubbag Umum Kepegawaian di lokasi penelitian di BKPPD Kota Surakarta.

2. Data Sekunder

Menurut pendapat Sugiyono, sumber sekunder ialah sumber data yang didapatkan melalui membaca, mempelajari dan memahami melalui media seperti literatur, buku-buku serta dokumen.²² Sedangkan Ulber Silalahi berpendapat bahwa data sekunder adalah data yang dikumpulkan berasal dari tangan kedua atau sumber lain yang sudah tersedia sebelum penelitian digunakan.²³ Dapat disimpulkan bahwa data sekunder yang digunakan oleh penulis yaitu data yang didapatkan dari studi kepustakaan diantaranya berasal dari buku-buku hukum, KUHPerdata, peraturan perundang-undangan serta peraturan lain yang mendukung penelitian.

4. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih penulis untuk penelitian ini dilakukan di lingkup Pemerintah Kota Surakarta yakni khususnya pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Surakarta.

²² Sugiyono, *Ibid*, hal 141.

²³ Ulber Silalahi, 2012, *Metode Penelitian Sosial*, Bandung: PT. Refika Aditama, hal 289.

5. Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis guna mengumpulkan data baik data primer maupun data sekunder maka metode yang digunakan adalah :

a. Studi Lapangan

Studi lapangan merupakan proses kegiatan untuk mengungkap fakta-fakta melalui kegiatan observasi atau pengamatan, interview atau wawancara dalam rangka memperoleh data atau keterangan dengan cara terjun secara langsung ke lapangan. (data primer)

1) Observasi atau pengamatan

merupakan suatu cara/teknik pengumpulan suatu data dengan melakukan pengamatan baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap fenomena-fenomena atau obyek yang akan diteliti. Observasi biasanya diartikan pengamatan dan pencatatan sistematis suatu gejala yang terlihat dalam objek penelitian.²⁴ Observasi dilakukan di lokasi penelitian yakni di BKPPD Kota Surakarta.

2) Interview atau Wawancara

merupakan suatu cara/teknik pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara (tanya jawab) yang terarah berdasarkan pada daftar pertanyaan agar tidak terlepas dari pokok persoalan

²⁴ Margono, 2010, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, hal 158.

masalah. Wawancara dilakukan terhadap Ibu Diana selaku Kasubbag Umum Kepegawaian BKPPD Kota Surakarta.

b. Studi Dokumen atau Bahan Pustaka

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang telah berlalu.²⁵

Menurut Sukmadinata, studi dokumen ialah suatu cara pengumpulan data yakni menghimpun serta menganalisis dokumen-dokumen baik dokumen tertulis, gambar, maupun elektronik.²⁶ Jadi studi ini merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan melalui data tertulis baik berupa dokumen resmi, buku-buku hukum, jurnal dan sebagainya. (data sekunder).

6. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan penulis disini menggunakan metode pendekatan kualitatif karena sesuai dengan penelitian deskriptif. Metode pendekatan kualitatif adalah analisis data dari kepustakaan yang mengungkapkan kebenaran meliputi literatur, buku-buku, dokumen, peraturan yang mempunyai hubungan dengan tanggungjawab hukum Pemerintah Kota Surakarta terhadap pekerja dalam melakukan sistem kontrak yang digabungkan dengan hasil responden yang diperoleh di lapangan. Kemudian data tersebut akan diolah serta dianalisis secara kualitatif dengan cara mengambil kesimpulan berdasarkan data yang diperoleh dan apa yang dinyatakan atas jawaban pertanyaan dari para responden di lapangan baik secara

²⁵ Sudaryono, Gaguk Margono, Wardani Rahayu, 2013, *Pengembangan Instrumen Pendidikan*, Yogyakarta: Graha Ilmu, hal 240.

²⁶ Sukmadinata, Nana Syaodih, 2010, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hal 221-222.

tertulis maupun lisan sebagai jawaban atas permasalahan-permasalahan yang ada.

G. Sistematika Skripsi

Untuk kelancaran, efisiensi dan efektivitas pembahasan masalah dalam penelitian, maka skripsi ini disusun dengan sistematika sebagai berikut :

- Bab I : Di dalam Bab I skripsi ini dijabarkan tentang pendahuluan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tinjauan pustaka, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pemikiran, metode penelitian serta sistematika skripsi.
- Bab II : Di dalam Bab II skripsi ini memaparkan tentang teori-teori yang digunakan sebagai landasan dari masalah yang diteliti, antara lain membahas tentang tunjauan umum tentang perjanjian, tinjauan umum tentang perjanjian kerja, tinjauan umum tentang tenaga kerja dan hubungan kerja. Selain itu, sebagai penunjang dijelaskan juga mengenai tinjauan umum tentang tanggungjawab hukum dan perlindungan pekerja serta tinjauan umum tentang Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta.
- Bab III : Di dalam Bab III skripsi ini memuat tentang hasil penelitian dan pembahasannya dari hasil perolehan data penelitian pustaka dengan data penelitian lapangan. Bab ini berisikan

tentang bagaimana tanggungjawab hukum Pemerintah Kota Surakarta terhadap pekerja dalam melakukan sistem kontrak yang berupa hak dan kewajiban para pihak, bagaimana akibat hukum dan penyelesaiannya apabila Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kontrak (TKPK) melanggar perjanjian kerja yang telah disepakati.

Bab IV : Di dalam Bab IV skripsi ini merupakan bagian penutup yang menguraikan tentang kesimpulan mengenai permasalahan di muka dalam teori dan praktek, serta saran-saran sekitar permasalahan tersebut yang barangkali bermanfaat bagi semua pihak. Sebagai pelengkap disertakan pula daftar kepustakaan yang dipergunakan dan beberapa lampiran yang dianggap perlu.