

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seseorang yang memiliki pekerjaan dan belum memiliki pekerjaan dapat disebut dengan tenaga kerja. Sesuai dengan aturan pemerintah Indonesia yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Berdasarkan pemaparan dari Badan Pusat Statistik Indonesia, seseorang dikatakan sebagai tenaga kerja jika sudah berumur 15 tahun dan lebih. Lebih jelasnya, penduduk yang termasuk tenaga kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran (www.bps.go.id).¹

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa: Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Jelas dari pasal tersebut bahwa Undang-undang Dasar 1945 menghendaki agar semua warga negara Indonesia yang mau dan mampu bekerja dapat diberikan pekerjaan, sekaligus dengan pekerjaan itu dapat hidup secara layak sebagai manusia. Penggunaan sistem kontrak tidak hanya digunakan oleh perusahaan swasta saja, tetapi juga digunakan oleh instansi pemerintah. Data yang penulis dapatkan berdasarkan hasil survei Badan Kepegawaian Negara (BKN),² pada tahun 2005-2009 jumlah pegawai kontrak yang ada di instansi pemerintahan Indonesia adalah 920.702 orang. Jumlah tersebut mengalami penurunan pada tahun 2017 yaitu menjadi 722.096 orang. Semua pegawai kontrak tersebar diberbagai instansi pemerintah Indonesia baik instansi pemerintahan daerah maupun instansi pemerintahan pusat (www.bkn.go.id).³

Pada umumnya tenaga kerja yang mendapatkan pekerjaan akan terikat dengan perjanjian kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

¹ www.bps.go.id

² www.bkn.go.id

³ *Ibid.*

Bentuk dari perjanjian kerja diserahkan sepenuhnya kepada pemberi kerja atau perusahaan. Dengan syarat, isi perjanjian kerja harus mencakup komponen perjanjian kerja yang telah dijelaskan oleh peraturan pemerintah. Aturan yang mengatur tentang jam kerja dapat dilihat dalam Pasal 76 dan 77, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK). Disebutkan dalam Pasal 77 bahwa untuk waktu satu minggu kerja bisa diadakan untuk enam hari atau lima hari kerja. Jika memilih satu minggu dengan enam hari kerja, maka perharinya adalah 7 (tujuh) jam. Sementara itu, jika satu minggu dengan lima hari kerja, maka perharinya adalah 8 (delapan) jam. Ada sektor-sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang diatur lebih lanjut dalam keputusan menteri terkait.

Kesempatan untuk yang berkembang dengan demikian pesatnya karena menyangkut persoalan kehidupan seseorang ketika memutuskan untuk mencari kerja. Kaitannya dengan hal ini, Lalu Husni mengemukakan sebagai berikut: "Bidang hukum ketenagakerjaan sebelum hubungan kerja adalah bidang hukum yang berkenaan dengan kegiatan mempersiapkan calon tenaga kerja sehingga memiliki keterampilan yang cukup untuk memasuki dunia kerja, termasuk upaya untuk memperoleh lowongan pekerjaan baik didalam maupun di luar negeri dan mekanisme yang harus dilalui oleh tenaga kerja sebelum mendapatkan pekerjaan".

Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013, tentang Ketenagakerjaan dikatakan bahwa: "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat".

Pasal 1 angka (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013, tentang Ketenagakerjaan dikatakan bahwa:

"Perjanjian kerja pada dasarnya adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan perusahaan atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak".

Bentuk dari perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Dengan demikian hubungan antara perikatan dan perjanjian adalah bahwa perjanjian itu menerbitkan perikatan. Perjanjian adalah sumber perikatan, disampingnya sumber-sumber lain.

Jangka waktu perjanjian kerja ditetapkan oleh pemberi kerja dapat saja membuat perjanjian kerja untuk jangka waktu yang ditetapkan lebih awal atau tidak. Perjanjian kerja yang dikaitkan dengan jangka waktunya dibagi menjadi 2 jenis. Kedua jenis perjanjian kerja yang diperbolehkan oleh Undang-undang tersebut adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100 atau MEN atau IV atau 2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu disebutkan sebagai berikut⁴:

“Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu”.

Adapun batasan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dinyatakan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut⁵:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
3. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau percobaan.
4. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Perjanjian kerja dapat diklasifikasikan menjadi dua bentuk. Ada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu juga dibedakan menjadi dua jenis yaitu perjanjian kerja yang diperoleh melalui pihak ketiga dan perjanjian kerja yang diperoleh langsung dan dilakukan oleh perusahaan atau instansi sendiri dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan (UUK). Perjanjian kerja yang diperoleh melalui pihak ketiga biasanya dilakukan oleh perusahaan yang bekerja sama dengan lembaga *outsourcing*. Semua yang berhubungan dengan pegawai diatur oleh sistem *outsourcing*. Berbeda dengan perjanjian kerja yang diupayakan langsung oleh perusahaan penerima. Perusahaan menggunakan sistem kontrak dalam perjanjian kerja terhadap karyawannya.

⁴ R. Joni Bambang, 2013, Hukum Ketenagakerjaan, Bandung: Pustaka Setia, hlm.112

⁵ *Ibid.* hlm. 113.

Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Pasal tersebut menunjukkan, bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan, dan setelah mendapatkan pekerjaan harus berhak pula untuk terus bekerja. Artinya, tidak diputuskan hubungan kerjanya pada waktu mendatang setelah ia mendapatkan pekerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu undang-undang yang mengatur masalah ketenagakerjaan yang prinsipnya mengatur pembangunan ketenagakerjaan sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga-kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Dalam undang-undang ini diatur tentang cara membuat perjanjian-kerja, baik Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Pembaca perlu mengetahui terlebih dulu bahwa ketentuan perjanjian-kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan bagian dari hukum ketenagakerjaan, bukan hukum perjanjian. Artinya, ketentuan dalam perjanjian-kerja bukan hukum pelengkap, tetapi ketentuan-ketentuan perjanjian-kerja bersifat memaksa. Para pihak yang terikat dalam perjanjian-kerja tidak dapat membuat perjanjian-kerja menyimpang dari ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Kenyataan yang terjadi pada beberapa pekerja atau buruh yang perjanjian-kerjanya sudah berakhir atau diperpanjang, Kadang-kadang pengakhiran atau perpanjangan perjanjian-kerja tidak melalui prosedur yang ada sehingga hak pekerja atau buruh dikurangi oleh pengusaha. Jika ini terjadi di beberapa perusahaan, niscaya akan menambah pekerjaan rumah bagi dinas tenaga kerja. Oleh karena itu, masalah yang akan diuraikan dalam tulisan berikut ini adalah bagaimana menyelesaikan masalah yang menimpa pekerja atau buruh dalam menghadapi saat berakhirnya perjanjian-kerja, khususnya pekerja atau buruh yang terikat dalam PKWT.

Memiliki pekerjaan merupakan hal yang penting bagi seseorang. Dengan bekerja seseorang dapat terlibat dalam kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan memenuhi kebutuhan. Tidak hanya itu, dengan bekerja seseorang dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dan mencapai taraf hidup yang lebih

baik kedepannya. Selain itu, dengan bekerja seseorang cenderung lebih jarang di rawat di rumah sakit, jarang menderita gangguan mental, dan lebih panjang umur. Pada intinya, memiliki pekerjaan sangat penting untuk kesejahteraan jiwa dan raga.

Pada kenyataannya setiap orang memerlukan pekerjaan sebagai sumber penghasilan untuk melangsungkan kehidupannya. Tanpa terkecuali salah satunya juga termasuk pekerjaan sebagai pegawai kontrak di suatu instansi. Pada dasarnya pegawai kontrak harus memiliki dan menyepakati suatu perjanjian atau kontrak kerja yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut. Di mana dalam perjanjian tersebut terdapat unsur yang mengikat antara kedua belah pihak terkait yakni pihak pemberi kerja dan pihak penerima pekerjaan. Pada perjanjian Kontrak Kerja antara pihak pemberi kerja (PIHAK KESATU) dengan pihak yang menerima pekerjaan (PIHAK KEDUA), biasanya selalu menguntungkan PIHAK KESATU. Sebagai Contoh Mengacu pada Pasal 1, Peraturan Wali Kota Metro Nomor 11 Tahun 2014, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Wali Kota Metro Nomor 39 Tahun 2015, Tentang Pedoman Pengangkatan dan Pemberhentian Tenaga Kontrak di Lingkungan Pemerintah Kota Metro. Demikian juga pada Pasal 2 Ayat (4), Tentang Lingkup Pekerjaan yang berbunyi bahwa PIHAK KEDUA tidak menuntut PIHAK KESATU untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Kinerja Tenaga Kerja Kontrak Daerah oleh instansi pemerintah dalam hal ini Satuan Polisi Pamong Praja Kota Metro merupakan hal yang penting dan strategis, sehingga melalui evaluasi kinerja terhadap TK2Dnya diharapkan dapat mendorong tercapainya efektifitas proses kinerja TK2D di Sat Pol PP Kota Metro. Berdasarkan Undang-undang Nomor 06 Tahun 2010 disebutkan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP), bertugas membantu kepala daerah dalam penegakan peraturan daerah (perda) dan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban masyarakat. Dari aspek hukum terlihat bahwa Satpol PP juga mempunyai tugas pembinaan ke masyarakat atau tugas eksternal.

Perjanjian dapat diartikan sebagai suatu perbuatan yang mana salah satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Ini berarti bahwa dalam suatu perjanjian tercipta kewajiban yang harus dipenuhi oleh satu orang kepada orang lainnya yang berhak atas pemenuhan kewajiban tersebut. Dengan kata lain, bahwa dalam suatu perjanjian akan selalu ada dua pihak, dimana pihak yang satu wajib memenuhi kewajiban-kewajiban yang tertera dalam perjanjian dan pihak lain berhak atas kewajiban tersebut. Undang-Undang Nomor

13 Tahun 2003, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan perusahaan atau pemberi kerja yang termuat syarat-syarat hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya dibuat untuk mengantisipasi timbulnya permasalahan atau mencegah terjadinya perselisihan atau sengketa yang kemungkinan dapat terjadi antara para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja yakni pihak pertama (perusahaan) dan pihak kedua yang disebut (pekerja atau buruh).

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa: Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Jelas dari pasal tersebut bahwa Undang-undang Dasar 1945 menghendaki agar semua warga negara Indonesia yang mau dan mampu bekerja dapat diberikan pekerjaan, sekaligus dengan pekerjaan itu dapat hidup secara layak sebagai manusia.

Hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja yang mengatur syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban suatu tata tertib di perusahaan yang terinci dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Prinsip kebebasan berkontrak dalam hukum perdata atau hukum privat dinyatakan, bahwa siapapun yang memenuhi syarat berhak melakukan perjanjian dengan pihak lain, dan perjanjian tersebut berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya (*pacta sun servanda*). Syarat-syarat kerja dan kondisi kerja yang bersifat mendasar (hak dasar) ditetapkan oleh Pemerintah dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Dalam situasi demikian, dinamika perubahan hukum perburuhan sangat bergantung pada Pemerintah selaku pembuat maupun pelaksana penegakan hukum.

Pencapaian tujuan yang dikehendaki oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, merupakan sesuatu hal yang berat untuk dicapai dan dilaksanakan, mengingat jumlah penduduk yang sangat banyak yang tidak diimbangi dengan perkembangan perekonomian khususnya penyediaan lapangan kerja. Migrasi tenaga kerja Internasional menjadi fenomena global dan terjadi hampir di sebagian besar negara di dunia, termasuk Indonesia.

Sat Pol PP Kota Metro menyediakan panduan kerja sesuai bagian yang ada dan panduan pembuatan laporan kerja harian mengacu sesuai PERMENDAGRI, nantinya akan ada *reward and punishment* yang jelas pada TK2D yang berprestasi dan yang melanggar aturan. Tegas Kasi Ops. Sudarsono, S.H.

Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai tugas menegakkan Peraturan Daerah (Perda) dan menyelenggarakan Ketertiban Umum dan Ketentraman masyarakat. Sesuai dengan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah dengan undang-undang nomor 9 Tahun 2015 bahwa Ketentraman, ketertiban Umum dan Pelindungan masyarakat merupakan urusan wajib yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah. Pemberian kewenangan dimaksudkan agar daerah dapat meningkatkan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat dalam mengembangkan demokrasi serta meningkatkan pemerataan pembangunan, yang didukung dengan penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*good governance*). Hal ini sesuai dengan Pasal 1 angka (2), Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, tentang Pemerintahan Daerah. Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Metro merupakan unsur pendukung tugas Pemerintah Kota (Pemkot) Metro dalam mengamankan dan melaksanakan kebijakan Pemkot yang bersifat khusus di bidang ketentraman dan ketertiban umum. Adapun tugas dan fungsi dari Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Metro sebagai penyelenggara ketentraman dan ketertiban umum masyarakat Kota Metro sangat luas, seperti menangani masalah sampah, bangunan liar, pedagang kaki lima, tindak kejahatan, prostitusi, dan sebagainya.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Sejak tahun 1999, pemerintah sudah berusaha membangun dan menata akuntabilitas publik yaitu dengan dikeluarkannya Instruksi Presiden No. 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang antara lain mewajibkan Instansi Pemerintah sampai dengan Tingkat Eselon II untuk menyusun Rencana Strategik. Selanjutnya penataan akuntabilitas lebih diperkuat lagi dengan diterbitkannya Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah dan Undang-Undang No. 25 Tahun 2004 tentang sistem perencanaan pembangunan nasional. Dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 2004

tersebut, pemerintah daerah diamanatkan menyusun rencana pembangunan daerah yang sistematis, terarah, terpadu dan tanggap terhadap perubahan. Perencanaan daerah dimaksud mencakup perencanaan daerah jangka panjang, jangka menengah dan tahunan. Perencanaan daerah jangka panjang tersebut nantinya dituangkan dalam bentuk Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), sedangkan perencanaan daerah jangka menengah dituangkan dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan perencanaan daerah tahunan nantinya dituangkan dalam bentuk dokumen Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004, tentang Pedoman Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Pasal 148 ayat (1) dan ayat (2) bahwa kedudukan Polisi Pamong Praja sebagai Perangkat Daerah mempunyai tugas membantu Kepala Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta penegakan Peraturan Wali Kota dan Keputusan Kepala Daerah. Semakin meningkatnya eskalasi kinerja Satuan Polisi Pamong Praja, maka Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004, dirubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010, tentang Pedoman Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik mengambil judul “**Analisa Perjanjian Kontrak Kerja Pegawai Kontrak Di Satuan Polisi Pamong Praja Di Kota Metro.**”

B. Permasalahan dan Ruang Lingkup

1. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penulisan dan penelitian karya ilmiah ini, yaitu:

1. Bagaimana analisa perjanjian kontrak kerja pegawai kontrak di satuan polisi pamong praja di kota Metro?
2. Bagaimanakah kode etik PEMDA kota Metro sebagai bahan hukum polisi pamong praja?.

2. Ruang Lingkup

Penulis perlu membatasi ruang lingkup penelitian pada wilayah hukum PEMDA Kota Metro. Dalam hal ruang lingkup substansi, dibatasi pada analisa perjanjian kontrak kerja pegawai kontrak di satuan polisi pamong praja di Kota Metro.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang akan dibahas, maka tujuan penelitian ditentukan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui analisa perjanjian kontrak kerja pegawai kontrak di satuan polisi pamong praja di Kota Metro.
- b. Untuk mengetahui kode Etik PEMDA Kota Metro sebagai bahan hukum polisi pamong praja.

2. Kegunaan Penelitian

Sejalan dengan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan mengandung dua kegunaan sebagai berikut:

- a. Kegunaan yang bersifat teoritis, sebagai sumbangan pemikiran bagi penegak hukum dalam menganalisa tentang perjanjian kontrak kerja pegawai kontrak di satuan polisi pamong praja di Kota Metro.
- b. Kegunaan yang bersifat praktis, sebagai bahan pertimbangan bagi penegak hukum dalam mempertimbangkan analisa perjanjian kontrak kerja pegawai kontrak di satuan polisi pamong praja di Kota Metro.

D. Kerangka Teoritis dan Konseptual

1. Kerangka Teoritis

Burgerlijk Wetboek (BW) yang kemudian diterjemahkan oleh Prof. R. Subekti dan R. Tjitrosudibio menjadi KUH Perdata, bahwa mengenai hukum perjanjian diatur dalam buku III tentang perikatan, dimana hal tersebut mengatur dan memuat tentang hukum kekayaan yang mengenai hak-hak dan kewajiban yang berlaku terhadap orang-orang atau pihak-pihak tertentu.⁶

Menurut teori ilmu hukum, hukum perjanjian digolongkan ke dalam hukum tentang diri seseorang dan hukum kekayaan karena hal ini merupakan perpaduan antara kecakapan seseorang untuk bertindak serta berhubungan dengan hal-hal yang diatur dalam suatu perjanjian yang dapat berupa sesuatu yang dinilai dengan uang.⁷ Keberadaan suatu perjanjian atau yang saat ini lazim dikenal sebagai

⁶ Baron Wijaya dan Dyah Sarimaya. 2018, Kitab Terlengkap Surat Perjanjian (Kontrak), Laskar Aksara, Jakarta, hlm. 3.

⁷ *Ibid.* Baron Wijaya dan Dyah Sarimaya, hlm. 3

kontrak, tidak terlepas dari terpenuhinya syarat-syarat mengenai sahnya suatu perjanjian atau kontrak seperti yang tercantum dalam Pasal 1320 KUH Perdata, antara lain:⁸

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

2. Konseptual

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Konseptual adalah kerangka yang menggambarkan hubungan konsep-konsep khusus yang merupakan kumpulan dari arti-arti yang berkaitan dengan istilah yang diteliti. Lebih jauh dapat penulis jabarkan bahwa konseptual adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara konsep-konsep khusus yang merupakan kumpulan dan arti-arti yang berkaitan dengan istilah yang akan di teliti. Untuk memberikan kesatuan pemahaman terhadap istilah-istilah yang berhubungan dengan judul penelitian ini, maka di bawah ini akan diuraikan konseptual sebagai berikut:

- a. Analisa menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) analisis adalah: penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab-musabab, duduk perkaranya, dan sebagainya).
- b. Perjanjian adalah: Membicarakan tentang defenisi perjanjian, maka pertama-tama harus diketahui ketentuan pengertian perjanjian yang diatur oleh KUHPerdata Pasal 1313 yang berbunyi: Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya.
- c. Kontrak Kerja adalah: Kontrak Kerja/Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
- d. Pengertian Polisi Pamong Praja adalah: Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) arti kata polisi adalah badan pemerintah yang bertugas memelihara serta menjaga ketertiban dan keamanan umum. Sedangkan

⁸ Ibid. Baron Wijaya dan Dyah Sarimaya, hlm. 3.

Polisi Pamong Praja sendiri adalah turunan dari kata polisi yang berarti polisi yang mengawasi dan mengamankan keputusan pemerintah dalam wilayahnya. Satuan Polisi Pamong Praja, disingkat Satpol PP, adalah perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Wali Kota. Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan dengan Peraturan Wali Kota.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan para pembaca memahami penelitian ini, maka penulisan penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

I. PENDAHULUAN

Pendahuluan merupakan bagian yang memuat latar belakang masalah, kemudian permasalahan dan ruang lingkup, selanjutnya juga memuat tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka teoritis dan konseptual sebagai acuan dalam membahas penelitian serta sistematika penulisan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka merupakan bagian yang menguraikan pengertian umum tentang pokok-pokok balmron dalam penelitian ini, yang terdiri dari analisa perjanjian kontrak kerja pegawai kontrak di satuan polisi pamong praja.

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan bagian yang menguraikan tentang langkah yang akan ditempuh dalam pendekatan masalah, sumber data, jenis data, cara pengumpulan dan pengolahan data serta analisa data.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAIMRON

Uraian dalam bagian ini terdiri dari tiga sub bagian, yaitu sub bagian yang menguraikan tentang karakteristik responden, sub bagian yang menguraikan tentang analisa perjanjian kontrak kerja pegawai kontrak di satuan polisi pamong praja.

V. PENUTUP

Berisikan secara singkat hasil pembahasan dari penelitian dan beberapa saran dari penulisan sehubungan dengan masalah yang dibahas serta memuat lampiran-lampiran yang berhubungan dengan penulisan.