

TANGGUNG JAWAB HUKUM DINAS PERDAGANGAN KOTA SURAKARTA DAN TENAGA KERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA (TKPK) DALAM SISTEM KONTRAK

Nada Ferika Trihandayani, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah
Surakarta, e-mail: ferikanada@gmail.com

Nuswardhani, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta,
e-mail: nus115@ums.ac.id

doi: <https://doi.org/10.24843/KS.2022.v10.i04.p13>

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui proses perjanjian kerja antara Dinas Perdagangan Kota Surakarta dan Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja (TKPK) dalam sistem kontrak, mengetahui konstruksi peraturan serta hak dan kewajiban para pihak, juga mengetahui tanggung jawab hukum apabila salah satu pihak melakukan kesalahan. Metode pendekatan yang penulis gunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah metode pendekatan normatif. Hasil studi menunjukkan bahwa dalam proses perjanjian kerja antara Dinas Perdagangan Kota Surakarta dan TKPK dalam sistem kontrak diawali dengan pemenuhan Peraturan Walikota Surakarta Nomor 37 Tahun 2021 tentang Pedoman Pengadaan Jasa Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta, syarat administrasi maupun syarat hukum. Perjanjian kerja dibuat secara sepihak oleh dinas perdagangan dan sebagai bentuk persetujuan pihak TKPK dapat menandatangani surat perjanjian kerja bermaterai cukup artinya, terjadi kesepakatan untuk mengikat diri dan tercipta hubungan hukum untuk melakukan hak dan kewajiban. Pelaksanaan hak dan kewajiban harus sesuai dengan peraturan yang berlaku maupun surat perjanjian kerja, jika salah satu pihak tidak memenuhi hak dan kewajiban maka dapat dipertanggungjawabkan berdasarkan wanprestasi, sedangkan jika salah satu pihak tidak menaati peraturan maka dapat dipertanggungjawabkan dengan perbuatan melawan hukum. Pertanggungjawaban hukum tersebut baru dapat dilakukan setelah para pihak mengupayakan penyelesaian melalui musyawarah maupun bipartit dan tripartit tetapi tidak mencapai kesepakatan.

Kata Kunci: *Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja (TKPK), Tenaga Honorer, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Hak dan Kewajiban, Tanggung Jawab Hukum*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the process of working agreement between the Surakarta City Trade Office and Manpower with a Work Agreement (TKPK) in the contract system, to know the construction of regulations and the rights and obligations of the parties, also to know the legal responsibility if one of the parties made a mistake. The approach method that the author uses in the preparation of this research is the normative approach method. The results of the study show that in the process of working agreements between the Surakarta City Trade Office and TKPK in the contract system, it begins with the fulfillment of Surakarta Mayor Regulation Number 37 of 2021 concerning Guidelines for Procurement of Manpower Services with Work Agreements within the Surakarta City Government, administrative requirements and legal requirements. The work agreement was made unilaterally by the trade office and as a form of agreement the TKPK could sign a work agreement with sufficient stamp duty, an agreement was made to bind oneself and a legal relationship was created to carry out rights and obligations. The implementation of rights and obligations must be in accordance with applicable regulations and work agreements, if one party does not fulfill the rights and obligations, it can be accounted for based on default, while if one party does not comply with the regulations, it can be accounted for by unlawful acts. The legal responsibility can only be carried out after the parties seek a settlement through deliberation or bipartite and tripartite but do not reach an agreement.

Key Words: *Manpower with Employment Agreement (TKPK), Honorary Personnel, Specific Time Work Agreement, Rights and Obligations, Legal Responsibilities*

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja atau yang disingkat dengan TKPK menurut Pasal 1 angka 7 Peraturan Walikota Surakarta No 37 Tahun 2021 tentang Pedoman Pengadaan Jasa Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta, merupakan *"Tenaga Kerja yang diangkat dengan sebuah perjanjian kerja antara tenaga kerja yang bersangkutan dengan Kepala Perangkat Daerah"*. TKPK termasuk dalam unsur non-Pegawai Negeri Sipil dan non-PPPK yang merupakan sebutan lain dari pegawai tidak tetap ataupun sebutan lain untuk tenaga kontrak/honorer pada suatu instansi pemerintahan. Jenis perjanjian kerja TKPK ini berupa perjanjian kerja waktu tertentu/PKWT. Pengadaan jasa TKPK didasari oleh karena tidak terpenuhinya kebutuhan pegawai di Pemerintahan Kota Surakarta yang disebabkan berkurangnya jumlah ASN dan adanya kebijakan pembatasan pengadaan, serta penambahan ASN atau terjadinya keadaan *minus growth*. Pengadaan jasa TKPK menjadi dipandang perlu dalam rangka memenuhi kebutuhan ASN di Pemerintahan Kota Surakarta.

Ditengah rencana pemerintah untuk mengganti peran tenaga honorer dengan adanya PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) sebagai bagian dari ASN dalam rangka menyelenggarakan pelayanan publik menimbulkan banyak polemik terkait dengan kepastian nasib tenaga honorer nantinya. Fakta bahwa masih dibutuhkannya tenaga honorer dan sulitnya mengisi semua posisi pada instansi pemerintahan dengan mengandalkan ASN saja merupakan hal yang tidak dapat dipungkiri, terutama pada posisi tertentu yang karena keterbatasan anggaran diisi oleh tenaga honorer. Terbentuknya Aparatur SDM yang memadai menjadi faktor penting untuk mengoptimalkan pelayanan publik secara cepat dan profesional dalam rangka memenuhi tuntutan masyarakat. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai SDM Aparatur saat ini dirasa masih kurang sehingga kekurangan tersebut ditutup dengan perekrutan tenaga kontrak/honorer. Kondisi kurangnya ASN yang demikian membuat pejabat pemerintahan berwenang untuk melaksanakan kewenangan diskresi sebagai upaya memenuhi kekurangan tersebut melalui perekrutan tenaga kontrak/honorer. Keberadaan tenaga kontrak/honorer menjadi tidak dapat dihindari karena memiliki andil penting dalam mengisi kekurangan jumlah ASN sebagai penyelenggaraan pelayanan publik.¹

Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan menerangkan bahwa:

"diskresi adalah Keputusan dan/atau Tindakan yang ditetapkan dan/atau dilakukan oleh Pejabat Pemerintahan untuk mengatasi persoalan konkret yang dihadapi dalam penyelenggaraan pemerintahan dalam hal peraturan perundang-undangan yang memberikan pilihan, tidak mengatur, tidak lengkap atau tidak jelas, dan/atau adanya stagnasi pemerintahan".

¹ Juliani, Henny. "Imbas Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Dalam Penataan Pegawai Di Instansi Pemerintah." *Masalah-Masalah Hukum* 50, No. 1 (2021): 37.

Penggunaan diskresi oleh pemerintah daerah diharapkan dapat membantu kelancaran penyelenggaraan pemerintah daerah. Pada pengelolaan pemerintahan daerah diberikan kekuasaan secara terikat dan bebas dalam menetapkan kebijakan untuk melaksanakan pelayanan umum. Kekuasaan terikat berarti bahwa setiap kebijakan yang ditempuh oleh pemerintah harus mengikuti aturan dasar, sementara kekuasaan bebas berarti pemerintah secara bebas dapat menentukan sendiri keputusan yang mereka akan tetapkan karena aturan dasar memberikan kebebasan kepada penerima kekuasaan tersebut.²

Tenaga kontrak/honorer pada instansi pemerintahan merupakan bentuk produk diskresi dari Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang mengenal adanya pegawai tidak tetap. Peraturan tersebut merupakan dasar rekrutmen pegawai tidak tetap/honorer/kontrak melalui pejabat berwenang untuk dipekerjakan pada instansi pemerintah.³ Secara hukum memang diatur proses perekrutan tenaga honorer/kontrak, tetapi masih bersifat terbatas dan kewenangan perekrutan tersebut diberikan kepada pemerintah daerah ataupun pejabat lain yang ditunjuk.⁴

Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 sebagaimana terakhir kali diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil diundangkan, pengangkatan tenaga honorer atau yang sejenis oleh semua PPK ataupun pejabat lain pada suatu instansi telah dilarang, kecuali ditetapkan dengan adanya Peraturan Pemerintah. Sejalan dengan PP tersebut dan belum adanya pengaturan mengenai unsur non-PNS maupun non-PPPK dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, serta adanya kewenangan diskresi maka Pemerintah Kota Surakarta melakukan pengadaan TKPK melalui Peraturan Walikota Surakarta Nomor 33 Tahun 2014 sebagaimana yang terakhir kali diubah dengan Peraturan Walikota Surakarta Nomor 37 Tahun 2021 tanggal 21 Desember 2021 tentang Pedoman Pengadaan Jasa Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta. Pertimbangan dalam melakukan pengadaan jasa TKPK ini dilatarbelakangi oleh adanya kebijakan pembatasan dalam pengadaan atau penambahan ASN dan berkurangnya ASN pada Pemerintahan Kota Surakarta, demi mewujudkan pelayanan yang cepat, akurat, efektif serta efisien kepada masyarakat, juga mereduksi beban kerja ASN sehingga dipandang perlu untuk menggunakan jasa TKPK. Peraturan ini sekaligus merupakan kepastian hukum penggunaan jasa TKPK pada Pemerintahan Kota Surakarta yang berasal dari unsur non-Pegawai Negeri Sipil dan non-PPPK. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan mengenai bagaimana bentuk dan proses perjanjian kerjanya, hak dan kewajiban apa saja yang dimiliki para pihak, serta tanggung jawab hukum masing-masing pihak terhadap pemenuhan perjanjian kerja tersebut.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau yang juga dikenal dengan perjanjian kerja kontrak berdasarkan Pasal 1 angka 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

² Sadjijono, *Bab-Bab Hukum Administrasi* (Yogyakarta, Laksbang Presindo, 2011), 59-60.

³ Juliani, Henny. "Upaya Strategis Pemerintah Kota Surakarta dalam Mewujudkan Profesionalisme Sumber Daya Manusia Aparatur." *Administrative Law and Governance Journal* 2, No. 3 (2019): 443.

⁴ Masna, La Senu, dan Kamaruddin Jafar. "Kedudukan Hukum Tenaga Honorer Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Halu Oleo Legal Research* 1, No. 2 (2019): 309.

tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, memberikan pengertian bahwa “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”. Pengertian tersebut memberikan kesimpulan bahwa disini terjadi perjanjian antara Dinas Perdagangan Kota Surakarta dan TKPK sehingga timbul kesepakatan dan melahirkan suatu hubungan hukum yang mengikat untuk melaksanakan hak dan kewajiban. Pemenuhan terhadap hak dan kewajiban harus dilaksanakan oleh masing-masing pihak secara timbal balik, apabila salah satu pihak tidak memenuhi hak dan kewajiban yang telah menjadi kesepakatan dalam perjanjian maka dapat dipertanggungjawabkan berdasarkan wanprestasi, sedangkan jika salah satu pihak tidak menaati peraturan dapat dipertanggungjawabkan melalui perbuatan melawan hukum.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis bermaksud melakukan penelitian untuk dapat memperoleh jawaban atas beberapa permasalahan antara lain sebagai berikut :

1. Bagaimana proses perjanjian kerja antara Dinas Perdagangan Kota Surakarta dan Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja (TKPK) dalam sistem kontrak ?
2. Bagaimana konstruksi peraturan serta hak dan kewajiban para pihak pada pelaksanaan perjanjian kerja antara Dinas Perdagangan Kota Surakarta dan Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja (TKPK) dalam sistem kontrak ?
3. Bagaimana tanggung jawab hukum apabila salah satu pihak melakukan kesalahan dalam perjanjian kerja dengan sistem kontrak ?

1.3 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari penelitian ini :

1. Mengetahui proses perjanjian kerja antara Dinas Perdagangan Kota Surakarta dan Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja (TKPK) dalam sistem kontrak.
2. Mengidentifikasi konstruksi peraturan serta hak dan kewajiban pada pelaksanaan perjanjian kerja antara Dinas Perdagangan Kota Surakarta dan Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja (TKPK) dalam sistem kontrak.
3. Menganalisis tanggung jawab hukum apabila salah satu pihak melakukan kesalahan dalam perjanjian kerja dengan sistem kontrak.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah deskriptif, dimana menggambarkan secara jelas, rinci dan sistematis mengenai tanggung jawab hukum antara Dinas Perdagangan Kota Surakarta dan TKPK dalam sistem kontrak. Metode pendekatan yang penulis gunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah metode pendekatan normatif karena penulis meneliti aturan-aturan dan asas-asas dalam tanggung jawab hukum antara Dinas Perdagangan Kota Surakarta dan Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja (TKPK) dalam sistem kontrak. Penulis menggunakan sumber data sekunder dan sebagai penunjang digunakan juga sumber data primer. Metode pengumpulan data dilakukan dengan melakukan studi kepustakaan dan studi lapangan. Metode analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini, yakni dilakukan secara kualitatif.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Proses Perjanjian Kerja antara Dinas Perdagangan Kota Surakarta dan Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja (TKPK) Dalam Sistem Kontrak

Dinas Perdagangan adalah organisasi yang berada dibawah naungan Pemerintah Kota Surakarta yang bertanggung jawab mengelola segala kegiatan administrasi maupun kebersihan pasar pada Pemerintahan Kota Surakarta.⁵ Pasal 1 angka 7 Peraturan Walikota Surakarta Nomor 37 Tahun 2021 tanggal 21 Desember 2021 tentang Pedoman Pengadaan Jasa Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta, "Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja selanjutnya disingkat TKPK adalah Tenaga Kerja yang diangkat dengan sebuah perjanjian kerja antara tenaga kerja yang bersangkutan dengan Kepala Perangkat Daerah". Perjanjian kerja antara Dinas Perdagangan Kota Surakarta dan TKPK adalah jenis perjanjian kerja waktu tertentu yang dihitung sejak ditandatanganinya surat perjanjian kerja tersebut.

Pada saat sebelum terjadinya perjanjian kerja pihak Dinas Perdagangan Kota Surakarta melalui Kepala Perangkat Daerah melakukan pengadaan jasa TKPK. Proses pengadaan jasa TKPK dimulai dari perencanaan dan penetapan kebutuhan, pelaksanaan pengadaan, pengumuman, hingga seleksi.⁶ Proses pengadaan menurut Pasal 4 Peraturan Walikota Surakarta Nomor 37 Tahun 2021 tanggal 21 Desember 2021 tentang Pedoman Pengadaan Jasa Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta diawali dengan adanya perencanaan dan penetapan kebutuhan jasa TKPK yang mengacu pada Penetapan Kebutuhan Jumlah dan Jenis Jabatan Perangkat Daerah berdasarkan Analisa Jabatan (Anjab) dan Hasil Perhitungan Analisis Beban Kerja (ABK). Kepala Perangkat Daerah Dinas Perdagangan Kota Surakarta melalui Kepala Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan Kepegawaian mengajukan usulan mengenai kebutuhan Jasa TKPK yang disampaikan paling lambat pada bulan Maret di tahun berjalan. Usulan ini nantinya akan digunakan sebagai bahan kajian dan dasar penetapan prioritas kebutuhan untuk tahun mendatang. Prioritas kebutuhan ini nantinya akan ditetapkan oleh Keputusan Walikota dengan mempertimbangkan Kemampuan Keuangan Daerah dan Beban Kerja Perangkat Daerah, serta Penetapan Prioritas Kebutuhan inilah yang juga dijadikan dasar dalam pelaksanaan pengadaan jasa TKPK.⁷

Pasal 6 Peraturan Walikota Surakarta Nomor 37 Tahun 2021 tanggal 21 Desember 2021 tentang Pedoman Pengadaan Jasa Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta menyebutkan bahwa pengadaan jasa TKPK dilaksanakan oleh Pejabat/Panitia Pengadaan TKPK ditetapkan dengan Surat Keputusan Kepala Perangkat Daerah dan Pejabat/Panitia Pengadaan TKPK yang bersangkutan dapat dibantu oleh Tenaga ahli maupun bekerja sama dengan lembaga terkait. Apabila hal-hal terkait teknis yang diperlukan untuk melakukan pengadaan

⁵ Atmaja, Arif Tri, Djoko Santoso, dan Patni Ninghardjanti. "Penerapan Sistem Otomatisasi Administrasi Untuk Meningkatkan Efektivitas Dan Efisiensi Kerja Di Bidang Pendapatan Dinas Perdagangan Kota Surakarta." *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)* 2, No. 2 (2018): 2.

⁶ Lihat Pasal 3 Peraturan Walikota Surakarta Nomor 37 Tahun 2021 tanggal 21 Desember 2021 tentang Pedoman Pengadaan Jasa Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta.

⁷ Lihat Pasal 5 Peraturan Walikota Surakarta Nomor 37 Tahun 2021 tanggal 21 Desember 2021 tentang Pedoman Pengadaan Jasa Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta.

jasa TKPK sesuai peraturan yang berlaku dalam Pemkot Surakarta telah terpenuhi langkah selanjutnya adalah pengumuman lowongan jasa TKPK. Lowongan paling sedikit memuat mengenai jumlah dan jenis jabatan yang dibutuhkan, kualifikasi pendidikan di setiap jabatan yang dibutuhkan, syarat yang harus dipenuhi pelamar/calon TKPK, alamat dan tempat lamaran tersebut ditujukan, maupun jadwal pelaksanaan pengadaan.⁸ Proses ujian seleksi dalam Peraturan Walikota Surakarta Nomor 37 Tahun 2021 tanggal 21 Desember 2021 tentang Pedoman Pengadaan Jasa Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta Pasal 9 ayat (2) meliputi seleksi syarat administrasi, ujian tertulis, ujian teknis, hingga wawancara. Apabila ke semua proses telah dilewati maka akan sampai pada hasil kelulusan ujian seleksi, dimana hasilnya ditetapkan oleh Kepala Perangkat Daerah.

Pembuatan perjanjian kerja dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada dasarnya harus dibuat atas kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum, pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan hal tersebut apabila dikaitkan dengan Surat Perjanjian Kerja Nomor KP.13.01/5473-137/XII/2021 tanggal 27 Desember 2021 TKPK Kebersihan Pasar-pasar pada Dinas Perdagangan Kota Surakarta adalah sebagai berikut:

1. Kesepakatan kedua belah pihak

Perjanjian kerja waktu tertentu antara Dinas Perdagangan Kota Surakarta dan TKPK merupakan perjanjian kerja baku yang dibuat oleh pihak Dinas Perdagangan Kota Surakarta sebagai bentuk penawaran kepada pihak TKPK, dan pihak TKPK yang menyetujui penawaran disebut sebagai penerimaan. Penawaran dan penerimaan tersebut melahirkan suatu kesepakatan antara Dinas Perdagangan Kota Surakarta dan TKPK yang ditandai dengan penandatanganan akta perjanjian kerja waktu tertentu atau kontrak bermaterai cukup oleh kedua belah pihak. Artinya, syarat kesepakatan perjanjian kerja waktu tertentu atau kontrak antara Dinas Perdagangan Kota Surakarta dan TKPK telah terpenuhi.

2. Kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum

Kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum diukur oleh kedewasaan usia dan pada badan hukum diukur dari kewenangannya. Perjanjian kerja antara Dinas Perdagangan Kota Surakarta dan TKPK dalam sistem kontrak telah mensyaratkan usia minimal pelamar adalah 18 tahun. Sementara itu, dalam hal kecakapan pihak Dinas Perdagangan Kota Surakarta sebagai badan hukum dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau kontrak tersebut diwakili oleh Kepala Dinas nya yang bertindak untuk dan atas nama Dinas Perdagangan Kota Surakarta selaku pihak yang berwenang dalam pengadaan dan penerimaan TKPK. Kedua belah pihak berakal sehat sehingga mengenai syarat kecakapan telah terpenuhi.

3. Pekerjaan yang diperjanjikan

Pekerjaan yang diperjanjikan termuat dalam isi perjanjian kerja antara Dinas Perdagangan Kota Surakarta dan TKPK pada sistem kontrak untuk melaksanakan pekerjaan sebagai TKPK Kebersihan Pasar-pasar pada Dinas Perdagangan Kota Surakarta. Perjanjian kerja yang dibuat oleh Dinas Perdagangan Kota Surakarta harus jelas dan dapat mencapai tujuannya untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan

⁸ Lihat Pasal 7 ayat (2) Peraturan Walikota Surakarta Nomor 37 Tahun 2021 tanggal 21 Desember 2021 tentang Pedoman Pengadaan Jasa Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta.

yang diperjanjikan dan peraturan yang berlaku, serta surat perjanjian kerja tersebut mudah dipahami oleh TKPK.

4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Peraturan Walikota Surakarta Nomor 37 Tahun 2021 tanggal 21 Desember 2021 tentang Pedoman Pengadaan Jasa Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta merupakan landasan hukum dibenarkannya penggunaan jasa TKPK di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta. Ditambah lagi dengan dasar pelaksanaan perjanjian kerja antara Dinas Perdagangan Kota Surakarta dan TKPK yang selalu disesuaikan pada setiap tahun anggarannya dengan peraturan-peraturan pendukung kebutuhan pengadaan jasa TKPK. Tujuan pengadaan jasa TKPK ini adalah untuk mewujudkan pelayanan yang cepat, akurat, efektif serta efisien kepada masyarakat, juga mereduksi beban kerja ASN.

Perjanjian kerja waktu tertentu atau kontrak antara Dinas Perdagangan Kota Surakarta dan TKPK merupakan perjanjian kerja yang dibuat dengan menggunakan asas kebebasan berkontrak yang tercermin dalam Pasal 1338 KUHPdata artinya, memberi kebebasan para pihak untuk mengatur pola hubungan hukumnya sendiri,⁹ termasuk pada kebebasan para pihak untuk membuat perjanjian dalam bentuk apapun (lisan, tertulis, non autentik, autentik, *paperless*, *scripless*, adhesi, sepihak, baku, dan lain sebagainya), juga mengenai substansi atau isi.¹⁰ Oleh karena, perjanjian kerja waktu tertentu atau kontrak antara Dinas Perdagangan Kota Surakarta dan TKPK adalah perjanjian baku yang dibuat sepihak oleh Dinas Perdagangan Kota Surakarta maka pihak dinas bebas membuat isi atau substansi perjanjian untuk melakukan pekerjaan dengan tidak merugikan pihak TKPK. Apabila calon TKPK telah menyetujui substansi dari perjanjian kerja yang telah ditawarkan Dinas Perdagangan Kota Surakarta maka kemudian diwajibkan untuk dapat menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu atau kontrak dan surat pernyataan kerja tersebut sebagai bentuk kesepakatan. Kata "wajib" disini diperuntukkan bagi calon TKPK yang telah menyetujui isi dari perjanjian kerja baku yang dibuat oleh pihak Dinas Perdagangan Kota Surakarta. Artinya, TKPK sepakat untuk melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pihak Dinas Perdagangan Kota Surakarta dan terciptanya suatu hubungan hukum. Pada kesepakatan tersebut terkandung asas konsensualisme yang lahir dengan kata sepakat,¹¹ dimana persesuaian kehendak ditekankan sebagai inti dari hukum perjanjian.¹²

Kesepakatan dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau kontrak antara Dinas Perdagangan Kota Surakarta dan TKPK ditandai dengan adanya penandatanganan kontrak bermaterai cukup yang melahirkan suatu hubungan hukum mengikat untuk melakukan pekerjaan dan berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang terlibat. Dalam hal mengikatnya perjanjian kerja waktu tertentu atau kontrak ini merupakan wujud dari asas *pacta sunt servanda* yang merupakan akibat dari adanya perjanjian.¹³ Asas *pacta sunt servanda* merupakan mengikatnya kewajiban kontraktual terkait dengan isi perjanjian atau prestasi yang harus dilaksanakan oleh para pihak.

⁹ Hernoko, Agus Yudha. *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial* (Jakarta, Kencana, 2014), 109.

¹⁰ *Ibid.*, hal. 110.

¹¹ *Ibid.*, hal. 121.

¹² *Ibid.*, hal. 122.

¹³ Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum* (Jakarta, Prenada Media, 2003), 197.

Kekuatan mengikatnya hubungan hukum yang timbul dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau kontrak antara Dinas Perdagangan Kota Surakarta dan TKPK menimbulkan adanya asas itikad baik untuk melaksanakan hak dan kewajiban. Pasal 1338 KUHPdata memuat bahwa kontrak harus dilakukan dengan itikad baik artinya, dilaksanakan menurut kepatutan maupun keadilan.¹⁴

3.2 Konstruksi Peraturan serta Hak dan Kewajiban pada Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Dinas Perdagangan Kota Surakarta dan Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja (TKPK) dalam Sistem Kontrak

a. Konstruksi Peraturan yang digunakan Dalam Perjanjian Kerja antara Dinas Perdagangan Kota Surakarta dan Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja (TKPK) Dalam Sistem Kontrak

Dasar hukum pedoman pengadaan jasa TKPK di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta terdapat dalam Peraturan Walikota Surakarta Nomor 37 Tahun 2021 tanggal 21 Desember 2021 tentang Pedoman Pengadaan Jasa Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta. Terdapat pula dasar pelaksanaan perjanjian kerja antara Dinas Perdagangan Kota Surakarta dan TKPK yang memuat peraturan-peraturan pendukung pengadaan jasa TKPK yang berbeda pada setiap tahun anggaran. Dasar dibuatnya perjanjian kerja diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kesepakatan sebagaimana tercantum sebagai salah satu dasar dibuatnya perjanjian kerja diatur dalam Pasal 52 ayat (1) huruf a Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hubungan hukum yang dilahirkan dari perjanjian kerja waktu tertentu atau kontrak antara Dinas Perdagangan Kota Surakarta dan TKPK dalam memenuhi prestasi dan mewujudkan asas pacta sunt servanda atau asas daya mengikatnya kontrak terdapat dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPdata. Hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau kontrak antara Dinas Perdagangan Kota Surakarta dan TKPK tercantum dalam Peraturan Walikota Surakarta Nomor 37 Tahun 2021 tanggal 21 Desember 2021 tentang Pedoman Pengadaan Jasa Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta dan surat perjanjian kerja. Tanggung jawab hukum karena terjadinya wanprestasi diatur dalam Pasal 1243 KUHPdata. Tanggung jawab hukum karena terjadinya perbuatan melawan hukum diatur dalam Pasal 1365 KUHPdata.

b. Hak dan Kewajiban para Pihak pada Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Dinas Perdagangan Kota Surakarta dan Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja (TKPK) Dalam Sistem Kontrak

Timbulnya kesepakatan dalam perjanjian kerja waktu tertentu antara Dinas Perdagangan Kota Surakarta dan TKPK melahirkan hubungan hukum yang mengikat dan berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang terlibat untuk melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan Peraturan Walikota Surakarta Nomor 37 Tahun 2021 Tanggal 21 Desember 2021 tentang Pedoman Pengadaan Jasa Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta maupun surat perjanjian kerja. Berikut hak dan kewajiban para pihak yang tercantum dalam Surat Perjanjian Kerja Nomor KP.13.01/5473-137/XII/2021 tanggal 27 Desember 2021 TKPK Kebersihan Pasar-pasar pada Dinas Perdagangan Kota Surakarta:

- 1) Hak dan Kewajiban Dinas Perdagangan Kota Surakarta
Hak-hak Dinas Perdagangan Kota Surakarta sebagai berikut:

¹⁴ Hernoko, Agus Yudha, *op.cit.*, hal. 135.

- a) Dinas Perdagangan Kota Surakarta berhak untuk memberikan tugas pekerjaan kepada TKPK
- b) Dinas Perdagangan Kota Surakarta berhak untuk memberikan pengarahan mengenai cara kerja sebelum TKPK memulai pekerjaan
- c) Dinas Perdagangan Kota Surakarta berhak untuk mengatur jam kerja TKPK
- d) Dinas Perdagangan Kota Surakarta berhak untuk mengakhiri hubungan kerja dengan TKPK
- e) Dinas Perdagangan Kota Surakarta berhak memberikan atau tidak memberikan izin kepada TKPK untuk meninggalkan pekerjaan

Kewajiban Dinas Perdagangan Kota Surakarta sebagai berikut:

- a) Dinas Perdagangan Kota Surakarta berkewajiban untuk memberikan upah kepada TKPK
 - b) Dinas Perdagangan Kota Surakarta berkewajiban untuk memberikan atau mengikutsertakan TKPK pada jaminan sosial
- 2) Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja (TKPK)
- Hak-hak TKPK sebagai berikut:
- a) TKPK berhak menerima upah setiap bulan
 - b) TKPK berhak menerima upah bulan ketiga belas
 - c) TKPK berhak diikutsertakan dalam jaminan sosial
 - d) TKPK berhak mendapat cuti (baik sakit, melahirkan, atau karena alasan lain) berdasarkan persetujuan dari pihak Dinas Perdagangan Kota Surakarta

Kewajiban TKPK sebagai berikut:

- a) TKPK berkewajiban menaati jam kerja sesuai ketentuan yang ada
- b) TKPK berkewajiban untuk menaati segala bentuk peraturan yang berlaku di Dinas Perdagangan Kota Surakarta termasuk disiplin dan tata tertib
- c) TKPK berkewajiban untuk mematuhi perintah atasan sesuai ketentuan yang ada
- d) TKPK berkewajiban untuk menaati isi Surat Perjanjian Kerja
- e) TKPK berkewajiban untuk menaati Peraturan Perundang-undangan lain yang berlaku

Hak dan kewajiban dari masing-masing pihak merupakan hubungan timbal balik dimana apa yang menjadi kewajiban pihak Dinas Perdagangan Kota Surakarta merupakan hak dari pihak TKPK begitu pula sebaliknya, yang menjadi kewajiban pihak TKPK merupakan hak dari pihak Dinas Perdagangan Kota Surakarta.

3.3 Tanggung jawab hukum apabila salah satu pihak melakukan kesalahan dalam perjanjian kerja dengan sistem kontrak

Apabila salah satu pihak dalam melaksanakan kontrak melakukan kesalahan maka dapat dimintakan pertanggungjawaban secara hukum. Ridwan Halim, 1988, melihat bahwa tanggung jawab hukum sebagai konsekuensi lain dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban maupun kewenangan. Purbacaraka, 1988, mendefinisikan tanggung jawab hukum lahir dan bersumber dari penggunaan sarana pada pelaksanaan kemampuan setiap orang untuk memenuhi hak dan/atau menjalankan kewajiban.¹⁵ Lebih lanjut ditegaskan bahwa dalam pemenuhan segala kewajiban dan penggunaan hak, baik yang dilakukan secara mencukupi maupun tidak

¹⁵ Suparno, Bambang. *Ilmu Hukum Tata Negara* (Surabaya, Jakad Media Publishing, 2018), 43.

pada hakikatnya harus disertai adanya pertanggungjawaban, begitu juga pada penerapan kekuasaan (Purbacaraka, 2010).¹⁶

Kesalahan dapat dipertanggungjawabkan atas wanprestasi maupun perbuatan melawan hukum. Penjelasan lebih lanjut sebagai berikut:

a. Tanggung Jawab Atas Dasar Wanprestasi

Perjanjian melahirkan suatu kesepakatan hak dan kewajiban di antara para pihak,¹⁷ sehingga terhadap tidak dipenuhinya suatu kewajiban oleh salah satu pihak dapat dinyatakan wanprestasi.¹⁸ Wanprestasi diatur dalam Pasal 1243 KUHPerdata. Keadaan wanprestasi dimana salah satu pihak tidak memenuhi kewajiban yang telah diperjanjikan artinya, prestasi yang seharusnya dibayarkan tidak dilakukan akibatnya, hak dari pihak lain tidak terealisasi dan jelas merugikan,¹⁹ serta membawa dampak keharusan bagi debitur membayar ganti rugi (*schadevergoeding*).²⁰ Dengan demikian, sebagai upaya memperoleh pemulihan haknya diberikan kesempatan untuk dapat menuntut ke pengadilan dengan prosedur yang sesuai untuk mengajukan ganti rugi.²¹

Berikut contoh wanprestasi yang dilakukan pihak Dinas Perdagangan Kota Surakarta, misalnya, ketika pihak dinas melakukan penunggakan gaji selama 3 bulan. Sementara itu, dalam Surat Perjanjian Kerja Nomor KP.13.01/5473-137/XII/2021 tanggal 27 Desember 2021 TKPK Kebersihan Pasar-pasar pada Dinas Perdagangan Kota Surakarta Pasal 7 ayat (3) tentang besaran upah dan cara pembayarannya telah disebutkan bahwa gaji dibayarkan selama 12 bulan dan diserahkan setiap awal bulan. Perbuatan pihak Dinas Perdagangan Kota Surakarta yang melakukan penunggakan gaji selama 3 bulan adalah suatu kesalahan yang mengakibatkan kerugian bagi pihak TKPK karena tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Artinya, perbuatan pihak dinas tersebut termasuk perbuatan wanprestasi "*tidak melaksanakan hal yang telah disanggupi akan dilakukan*" sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1243 KUHPerdata.

Hasil wawancara dengan Ibu Sri Djumini, S.H., selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perdagangan Kota Surakarta menyatakan bahwa penyelesaian perselisihan biasanya dilakukan dengan musyawarah sesuai dengan aturan yang ada pada Dinas Perdagangan, pihak yang melakukan kesalahan akan dipanggil dan diberikan teguran lisan atau tertulis yang masuk dalam sanksi ringan, dapat pula diberikan sanksi sedang berupa potong gaji, ataupun sanksi berat, yaitu diberhentikan. Namun, apabila pihak yang bersangkutan sudah tidak dapat dibina maka dapat diajukan tuntutan melalui prosedur hukum. Saat ini antara Dinas Perdagangan Kota Surakarta dan TKPK belum pernah terjadi perselisihan hingga menimbulkan penyelesaian melalui tanggung jawab hukum atas dasar wanprestasi maupun perbuatan melawan hukum.²²

¹⁶ Amin, Yanuar. *Etika Profesi dan Hukum Kesehatan* (2017), 100.

¹⁷ Satriyo Wicaksono, Frans. *Panduan Lengkap Membuat Surat-Surat Kontrak* (Jakarta, Visimedia, 2008), 2.

¹⁸ Sembiring Meliala, Djaja. *Hukum Perdata dalam Perspektif BW* (Bandung, Nuansa Aulia, 2012), 177.

¹⁹ Yahman. *Karakteristik Wanprestasi & Tindak Pidana Penipuan* (Prenada Media, 2017), 13.

²⁰ Slamet, Sri Redjeki. "Tuntutan Ganti Rugi Dalam Perbuatan Melawan Hukum: Suatu Perbandingan Dengan Wanprestasi." *Lex Jurnalica* 10, No. 2 (2013): 108.

²¹ Yahman., loc. cit.

²² Sri Djumini, Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Perdagangan Kota Surakarta, Surakarta, 10 Januari 2022, pukul 13.29 WIB.

Musyawarah merupakan cara sederhana untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan kepentingan suatu pihak dan dilakukan secara damai dengan tidak merugikan untuk mencapai kata sepakat (Rodriguez, 2007), serta menghindarkan adanya perpecahan (Wiyono, 2016).²³ Artinya, penyelesaian secara musyawarah sangat diutamakan dalam penyelesaian perselisihan pada Dinas Perdagangan Kota Surakarta namun, apabila dengan cara musyawarah sebagaimana dimaksud tidak tercapai maka dapat dilakukan penyelesaian melalui prosedur hukum. Prosedur hukum baru boleh dilakukan setelah kedua belah pihak dalam mengupayakan penyelesaian menggunakan musyawarah maupun jalur non-litigasi bipartit (negosiasi) dan tripartit dengan melibatkan pihak ketiga (mediasi, konsiliasi, dan arbitrase) mengalami kegagalan, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh melalui jalur Pengadilan Hubungan Industrial.²⁴ Dalam hal ini wanprestasi yang terjadi dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau kontrak antara Dinas Perdagangan Kota Surakarta dan TKPK dapat diajukan tuntutan pada Pengadilan Negeri Surakarta untuk menuntut adanya ganti rugi kepada pihak yang terbukti bersalah agar dapat bertanggung jawab berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

b. Tanggung Jawab Atas Dasar Perbuatan Melawan Hukum

Perbuatan melawan hukum diatur dalam Pasal 1365 sampai dengan Pasal 1380 KUHPerduta Buku III tentang Perikatan. Terdapat beberapa unsur dalam Pasal 1365 KUHPerduta mengenai perbuatan melawan hukum, yaitu harus adanya perbuatan, perbuatan itu bersifat melawan hukum, ada kesalahan, perbuatan itu menimbulkan kerugian dan terdapat hubungan kausal antara perbuatan dan kerugian. Berikut contoh perbuatan melawan hukum yang dilakukan pihak Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja (TKPK) ketika pihak TKPK melakukan pencurian terhadap barang dagangan para pedagang pasar. Perbuatan pihak TKPK ini merupakan perbuatan yang bersifat melawan hukum dalam Pasal 1365 KUHPerduta, perbuatan yang dilakukan adalah ketika kedua belah pihak telah menandatangani perjanjian kerja artinya, sepakat untuk terikat dalam suatu hubungan hukum untuk melakukan pekerjaan dengan melaksanakan hak dan kewajiban, serta peraturan dalam perjanjian kerja kontrak maka otomatis berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang terlibat, yaitu pihak TKPK dan pihak Dinas Perdagangan Kota Surakarta. Ketika melaksanakan pekerjaannya maka pihak TKPK berkewajiban untuk mematuhi segala larangan yang ada pada dinas, contohnya seperti larangan yang tercantum dalam Pasal 24 huruf b dan c Peraturan Walikota Surakarta Nomor 37 Tahun 2021 tanggal 21 Desember 2021 tentang Pedoman Pengadaan Jasa Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta, yaitu larangan untuk "b. melakukan perbuatan-perbuatan pidana atau perdata sehingga merugikan Pemerintah Kota Surakarta; c. melakukan perbuatan yang dapat mencemarkan nama baik Perangkat Daerah, baik di lingkungan kantor maupun di luar lingkungan kantor". Perbuatan TKPK yang melakukan pencurian terhadap barang dagangan para pedagang pasar merupakan perbuatan melawan hukum karena mengesampingkan asas itikad baik dalam Pasal 1338 KUHPerduta, yaitu melanggar Peraturan Walikota Surakarta Nomor 37 Tahun 2021

²³ Rasdi dan Saru Arifin. "Efektifitas Metode Musyawarah Mufakat Diversi terhadap Penyelesaian Perkara Anak Berkonflik dengan Hukum." *Pandecta Research Law Journal* 15, No. 1 (2020): 48.

²⁴ Ujang Charda, "Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004," *Jurnal Wawasan Yuridika* 1, No. 1 (2017): 19-20.

tanggal 21 Desember 2021 tentang Pedoman Pengadaan Jasa Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta. Perbuatan TKPK yang melakukan pencurian terhadap barang dagangan para pedagang pasar merupakan suatu kesalahan yang mengakibatkan kerugian baik bagi pedagang maupun pihak Dinas Perdagangan Kota Surakarta karena TKPK disini merupakan pihak dibawah naungan dinas, artinya masih menjadi tanggung jawab Dinas Perdagangan Kota Surakarta. Para pedagang pasar merugi secara material karena barang dagangannya dicuri, sedangkan Dinas Perdagangan Kota Surakarta juga mengalami kerugian secara material karena harus turut serta mengganti kerugian yang dialami para pedagang dan kerugian karena tercemarnya nama baik dinas.

Perbuatan melawan hukum dalam surat perjanjian kerja waktu tertentu atau kontrak antara Dinas Perdagangan Kota Surakarta dan TKPK termasuk dalam bentuk pelanggaran yang memiliki konsekuensi berupa pengakhiran hubungan kerja oleh pihak Dinas Perdagangan dengan cara dilakukan pemanggilan dan diberikan peringatan terlebih dahulu secara lisan maupun tertulis. Apabila dalam musyawarah antara kedua belah pihak tidak mencapai kata mufakat maka dapat dilakukan upaya penyelesaian melalui bipartit (negosiasi). Namun, jika upaya bipartit gagal dapat dilakukan tripartit (melibatkan pihak ketiga) dan apabila dalam tripartit masih tidak mencapai kesepakatan dapat diakhiri hubungan kerjanya ataupun apabila pihak Dinas Perdagangan Kota Surakarta masih merasa dirugikan atas perbuatan TKPK maka dapat diajukan tuntutan ke Pengadilan Negeri Surakarta atas dasar perbuatan melawan hukum dalam Pasal 1365 KUHPerdata. Begitu pula sebaliknya, jika perbuatan melawan hukum dilakukan oleh pihak Dinas Perdagangan Kota Surakarta maka pihak TKPK dapat mengajukan tuntutan ke Pengadilan Negeri Surakarta setelah mengupayakan musyawarah maupun bipartit dan tripartit tetapi tidak berhasil.

4. Kesimpulan

Peraturan Walikota Surakarta Nomor 37 Tahun 2021 tentang Pedoman Pengadaan Jasa Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta merupakan produk diskresi yang dilatarbelakangi oleh adanya kebijakan pembatasan dalam pengadaan atau penambahan ASN dan berkurangnya ASN pada Pemerintahan Kota Surakarta, demi mewujudkan pelayanan yang cepat, akurat, efektif serta efisien kepada masyarakat, juga mereduksi beban kerja ASN sehingga dipandang perlu untuk menggunakan jasa TKPK. Proses perjanjian kerja antara Dinas Perdagangan Kota Surakarta dan TKPK dalam sistem kontrak diawali dengan diadakannya pengadaan jasa TKPK yang berpedoman pada Peraturan Walikota Surakarta Nomor 37 Tahun 2021 tanggal 21 Desember 2021 tentang Pedoman Pengadaan Jasa Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta yang sekaligus merupakan landasan hukum dibenarkannya penggunaan jasa TKPK di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta. Lalu dilakukan perekrutan dan penandatanganan perjanjian kerja baku yang dibuat oleh pihak Dinas Perdagangan Kota Surakarta sebagai bentuk kesepakatan kedua belah pihak untuk mengikatkan diri. Timbulnya kesepakatan dalam perjanjian kerja waktu tertentu antara Dinas Perdagangan Kota Surakarta dan TKPK melahirkan hubungan hukum yang mengikat dan berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang terlibat untuk melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan Peraturan Walikota Surakarta Nomor 37 Tahun 2021 Tanggal 21 Desember 2021 tentang Pedoman Pengadaan Jasa Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta maupun surat perjanjian kerja, apabila salah satu pihak tidak memenuhi hak dan kewajiban

yang telah menjadi kesepakatan dalam perjanjian maka dapat dipertanggungjawabkan berdasarkan wanprestasi, sedangkan jika salah satu pihak tidak menaati peraturan dapat dipertanggungjawabkan melalui perbuatan melawan hukum. Pertanggungjawaban hukum tersebut dilakukan setelah dalam mengupayakan penyelesaian melalui musyawarah maupun bipartit dan tripartit tetapi tidak berhasil.

Pelaksanaan perjanjian kerja antara Dinas Perdagangan Kota Surakarta dan TKPK yang sudah berlangsung diharapkan dapat dijalankan sebagaimana mestinya dan selalu berkomitmen dalam memenuhi isi kontrak kerja yang sesuai dengan hak dan kewajiban masing-masing pihak, serta peraturan yang berlaku agar dapat tercipta hubungan hukum yang selalu baik ke depannya.

Daftar Pustaka

Buku

- Amin, Yanuar. *Etika Profesi dan Hukum Kesehatan* (2017).
- Hernoko, Agus Yudha. *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial* (Jakarta, Kencana, 2014).
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum* (Jakarta, Prenada Media, 2003).
- Sadjijono, *Bab-Bab Hukum Administrasi* (Yogyakarta, Laksbang Presindo, 2011).
- Satriyo Wicaksono, Frans. *Panduan Lengkap Membuat Surat-Surat Kontrak* (Jakarta, Visimedia, 2008).
- Sembiring Meliala, Djaja. *Hukum Perdata dalam Perspektif BW* (Bandung, Nuansa Aulia, 2012).
- Suparno, Bambang. *ILMU HUKUM TATA NEGARA* (Surabaya, Jakad Media Publishing, 2018).
- Yahman. *Karakteristik Wanprestasi & Tindak Pidana Penipuan* (Prenada Media, 2017), 13.

Jurnal

- Atmaja, Arif Tri, Djoko Santoso, dan Patni Ninghardjanti. "Penerapan Sistem Otomatisasi Admnistrasi Untuk Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Kerja Di Bidang Pendapatan Dinas Perdagangan Kota Surakarta." *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)* 2, No. 2 (2018): 1-14.
- Charda, Ujang. "Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004," *Jurnal Wawasan Yuridika* 1, No. 1 (2017): 1-23.
- Juliani, Henny. "Upaya Strategis Pemerintah Kota Surakarta dalam Mewujudkan Profesionalisme Sumber Daya Manusia Aparatur." *Administrative Law and Governance Journal* 2, No. 3 (2019): 436-449.
- Juliani, Henny. "IMBAS PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 49 TAHUN 2018 DALAM PENATAAN PEGAWAI DI INSTANSI PEMERINTAH." *Masalah-Masalah Hukum* 50, No. 1 (2021): 36-48.
- Masna, La Sensu, dan Kamaruddin Jafar. "Kedudukan Hukum Tenaga Honorer Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Halu Oleo Legal Research* 1, No. 2 (2019): 306-320.
- Rasdi dan Saru Arifin. "Efektifitas Metode Musyawarah Mufakat Diversi terhadap Penyelesaian Perkara Anak Berkonflik dengan Hukum." *Pandecta Research Law Journal* 15, No. 1 (2020): 44-52.
- Slamet, Sri Redjeki. "Tuntutan Ganti Rugi Dalam Perbuatan Melawan Hukum: Suatu Perbandingan Dengan Wanprestasi." *Lex Jurnalica* 10, No. 2 (2013): 107-120.

Peraturan Perundangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Walikota Surakarta No 37 Tahun 2021 tentang Pedoman Pengadaan Jasa Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Hasil Wawancara

Sri Djumini, Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Perdagangan Kota Surakarta, Surakarta, 10 Januari 2022, pukul 13.29 WIB.