

**PERPANJANGAN KONTRAK PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN  
PERJANJIAN KERJA (PPP) DALAM SISTEM KEPEGAWAIAN DI  
KOTA PADANG BERDASARKAN PERATURAN WALIKOTA PADANG  
NOMOR 14 TAHUN 2018 TENTANG PEGAWAI HONOR DAN TENAGA  
KONTRAK**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum*



**Disusun :**

**MABRURY NUGRAHA ARESTA  
NPM :1410012111209**

**BAGIAN HUKUM TATA NEGARA**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS BUNG HATTA  
PADANG  
2018**

**Reg No. : 29/Skripsi/HTN/FH-VIII-2018**

**PERPANJANGAN KONTRAK PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN  
PERJANJIAN KERJA (PPP) DALAM SISTEM KEPEGAWAIAN DI  
KOTA PADANG BERDASARKAN PERATURAN WALIKOTA PADANG  
NOMOR 14 TAHUN 2018 TENTANG PEGAWAI HONOR DAN TENAGA  
KONTRAK**

**Mabrury Nugraha Aresta<sup>1</sup>, Nurbeti, S.H., M.H, Drs. Suparman Khan, M.Hum.,<sup>1</sup>**  
Program Studi Hukum, Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta<sup>1</sup>  
E-mail : [mabrurnugraha@gmail.com](mailto:mabrurnugraha@gmail.com)

**Abstrak**

Perpanjangan masa kerja Tenaga Kontrak di Kota Padang mempunyai kendala dalam hal pembayaran gaji atau honorarium di bulan pertama tahun kontrak yang baru, di karenakan menunggu dana APBD disetujui untuk tahun anggaran yang baru, sedangkan menurut pasal 9 ayat (1) PERWAKO Nomor 14 Tahun 2018 tentang Pegawai Honor dan Tenaga Kontrak dimana Hak atas honorarium sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 huruf a diberikan pada awal bulan berikutnya setelah melaksanakan tugas. Rumusan Masalah 1) Apa sajakah Hak, Kewajiban, Larangan, dan Sasaran Kerja Tenaga Kontrak dalam Sistem Kepegawaian berdasarkan PERWAKO Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Pegawai Honor Dan Tenaga Kontrak. 2) Bagaimanakah Prosedur Perpanjangan Masa Kerja Tenaga Kontrak dalam Sistem Kepegawaian di Kota Padang. 3) Apa sajakah Kendala-kendala yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Padang dalam Perpanjangan Masa Kerja Tenaga Kontrak. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis sosiologis. Hasil Penelitian ialah : 1) Hak Tenaga Kontrak yaitu meliputi honorarium, penghasilan lain yang sah, cuti, jaminan sosial. 2) Prosedur Perpanjangan Tenaga Kontrak harus mendapatkan persetujuan SEKDA, dan dilakukan melalui Surat Perjanjian Kerja yang berlaku selama satu tahun. 3) Kendala-Kendala yang dihadapi BKPSDM Kota Padang dalam Perpanjangan masa kerja Tenaga Kontrak ialah dalam hal pembayaran gaji diawal tahun.

**Kata kunci : Perpanjangan, Tenaga Kontrak, BKPSDM**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirabbil'alamin, rabbisrahli sadri wayasirli amri wahu lu'datammilisani yafkahu kaulih. Puji syukur penulis haturkan atas rahmat Allah S.W.T yang telah memberikan segala nikmat-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, salawat dan salam Penulis ucapkan kepada Rasulullah Muhammad S.A.W, AllahummaSali'alla Muhammad wa'alaali Muhammad, dalam hal ini Penulis menulis skripsi dengan judul

**“PERPANJANGAN KONTRAK PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) DALAM SISTEM KEPEGAWAIAN DI KOTA PADANG BERDASARKAN PERATURAN WALIKOTA PADANG NOMOR 14 TAHUN 2018 TENTANG PEGAWAI HONOR DAN TENAGA KONTRAK ”.**

Penulis menyadari dalam peoses penulisan skripsi ini mengalami kendala, namun berkat usaha dan do'a dari oelang tua serta keluarga penulis, sahabat-sahabat penulis, bantuan dari kawan-kawan Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta, dan bimbingan serta do'a dan bantuan dari berbagai pihak dab terutama berkat rahmat Allah S.W.T sehingga kendala tersebut dapat teratasi. Untuk itu Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada ibu **Nurbeti, S.H., M.H.,** Pembimbing I, terima kasih juga kepada Bapak **Drs. Suparman Khan, M.Hum.,** Pembimbing II., Selanjutnya ucapan terima kasih Penulis ucapkan kepada :

1. Ibu **Dwi Astuti Palupi S.H., M.Hum.**, sebagai Dekan Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta.
2. Bapak **Dr. Zarfinal S.H, M.H.**, sebagai Wakil Dekan Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta.
3. Ibu **Syafridatati S.H, M.H.**, sebagai Penasehat Akademik.
4. Bapak **Suamperi S.H., M.H.**, sebagai ketua Bagian Hukum Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta maupun sebagai dosen yang telah memberikan ilmu berkaitan dengan ilmu hukum.
5. Bapak/ibu Dosen dan staf pengajar pada Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta, selama lebih kurang 4 tahun telah mengajarkan ilmunya dan mudah-mudahan dapat bermanfaat khususnya mahasiswa dan pada masyarakat pada umumnya.
6. Tenaga Kependidikan Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta yang telah terlibat melancarkan jalannya administrasi.
7. Karyawan/i Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta yang telah membantu kebutuhan buku-buku yang digunakan penulis dalam penyelesaian Skripsi.
8. Karyawan/i Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan penulisan dan memberikan tawa, keceriaan serta semangat kepada penulis.
9. Khususnya bagi kedua orang tua Mama **Nini Haspita** yang selalu mengingatkan jangan pernah mengeluh dalam melakukan kegiatan, dan Papa **Netres Jaya, S.H** yang selalu berjuang memberikan kehidupan yang

layak bagi anaknya dan selalu mendukung dan menyemangati hingga penulisan ini selesai.

10. Untuk Adik-adik **Bebby Ilham Akbar Aresta** dan **Nabilla Tri Hapnesari Aresta** yang selalu memberikan semangat dan selalu mendukung Penulis.
11. Sahabat seperjuangan angkatan 14 Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta, **Ranol Akram Noufal, Derik Septian, Doni Saputra, Andre Pratama, Rahmat Kurniawan, Rafi Yanto, Novan Srangki, Darusman, Mirzan Azima.**
12. Sahabat satu Kontrakan, **Eka Maidisa, Eko Rianto, Hengky Saputra, Ahmad Rifaan, Joni, Denny, Shandy Vernando, Rama Febrico.**
13. Sahabat-Sahabat KKN Sungai Janiah, Solok 2017. Yang telah banyak membantu selama KKN dan menjadi teman sekaligus sahabat.

Dengan penyusunan skripsi ini, Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, segala masukan, kritik dan saran konstruktif dari pembaca sangat diharapkan untuk mengisi kekurangan dalam skripsi ini. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi penulis sendiri. Amiin yaarabbal'amin

Padang 10 Agustus 2018  
Penulis

**Mabrury Nugraha Aresta**  
**1410012111209**

## DAFTAR ISI

|  |            |
|--|------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>   | <b>i</b>   |
| <b>ABSTRAK .....</b>   | <b>ii</b>  |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>   | <b>iii</b> |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>   | <b>vi</b>  |
| <br><b>BAB I PENDAHULUAN</b>   |            |
| A. Latar Belakang.....   | 1          |
| B. Rumusan Masalah.....  | 7          |
| C. Tujuan Penelitian.....  | 8          |
| D. Metode Penelitian.....  | 9          |
| <br><b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>   |            |
| A. Tinjauan Tentang Kepegawaian Berdasarkan Undang-Undang<br>Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) .. | 13         |
| 1. Pengertian Aparatur Sipil Negara (ASN).....   | 13         |
| a. Aparatur Sipil Negara .....   | 13         |
| b. Aparatur Sipil Negara Sebagai Profesi .....   | 13         |
| c. Jenis, Status, dan Kedudukan Aparatur Sipil Negara ...  | 14         |
| 2. Fungsi dan Peran Pegawai Aparatur Sipil Negara .....  | 15         |
| 3. Hak dan Kewajiban Aparatur Sipil Negara .....   | 15         |
| 4. Jabatan Aparatur Sipil Negara .....   | 17         |

|  |    |
|--|----|
| B. Tinjauan Tentang Konsep Administrasi Pemerintah Daerah Berdasarkan Peraturan Walikota Padang Nomor 14 Tahun 2018 tentang Pegawai Honorer dan Tenaga Kontrak ..... | 19 |
| 1 . Sejarah singkat Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)/Tenaga Kontrak.....  | 19 |
| 2. Pengertian Tenaga Kontrak.....  | 20 |
| 3. Penambahan,Perpanjangan,Perpindahan dan Pemberhentian Tenaga Kontrak .....  | 21 |
| 4. Masalah-Masalah Kepegawaian dalam Rangka Otonomi Daerah .....   | 22 |

### **BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

|  |    |
|--|----|
| A. Hak dan Kewajiban Tenaga Kontrak.....   | 25 |
| B. Prosedur Perpanjangan Masa Kerja Tenaga Kontrak dalam Sistem Kepegawaian di Kota Padang .....   | 45 |
| C. Kendala-Kendala yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia ( BKPSDM ) Kota Padang dalam Perpanjangan Masa Kerja Tenaga Kontrak ..... | 48 |

### **BAB IV PENUTUP**

|                  |    |
|------------------|----|
| A. Simpulan..... | 49 |
| B. Saran .....   | 51 |

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar belakang**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (*Human Resources*), yaitu H.C. atau *Human Capital*.<sup>2</sup>

Manajemen sumber daya aparatur sipil negara merupakan salah satu bagian penting dari pengelolaan pemerintahan negara yang bertujuan untuk membantu dan mendukung seluruh sumber daya manusia aparatur sipil negara untuk merealisasikan seluruh potensi mereka sebagai pegawai pemerintah dan sebagai warga negara. Dalam rangka otonomi daerah ini, kepada daerah diberi hak, wewenang dan kewajiban mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk mengatur rumah tangganya sendiri ini, satu aspek yang tidak kalah pentingnya ialah aspek penataan kepegawaian daerah. Banyak persoalan dan liku-liku penataan

<sup>2</sup> Wikipedia, *sumber daya manusia*, [https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber\\_daya\\_manusia](https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia), di akses pada hari Selasa 17 April 2018 jam 14:45.



kepegawaian daerah ini. Kesemuanya ini memerlukan pemahaman, yang pada akhirnya menemukan suatu cara penataan yang dapat mengurangi persoalan-persoalan tersebut<sup>3</sup>. Untuk memberikan landasan hukum bagi manajemen pengembangan sumber daya manusia aparatur negara tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan materil dan spiritual, diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil sebagai Warga Negara, unsur Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik berwibawa, berdayaguna, berhasil guna, bersih bermutu tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Pembinaan kepegawaian diarahkan pada makin terwujudnya kepegawaian negara yang handal, mantap, dan memiliki kesetiaan penuh kepada politik negara dengan mengembangkan karier berdasarkan prestasi kerja, kemampuan profesional, keahlian, ketrampilan dan kesejahteraan serta memantapkan sikap mental aparat berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Upaya tersebut terus ditingkatkan secara berencana melalui pendidikan dan pelatihan, penugasan, bimbingan dan konsultasi serta pengembangan motivasi, moral, etik, dan disiplin kedinasan yang sehat, didukung dengan penataan dan penetapan standarisasi pegawai menurut jenis dan jumlahnya secara rasional. Sistem

<sup>3</sup> Miftah Thoha, 1987, *Administrasi Kepegawaian Daerah*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm 12.

kepegawaian yang mantap perlu dilengkapi dengan sistem pemberian penghargaan secara wajar serta sanksi secara tegas dan proporsional.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara dalam menjalankan tugasnya, wajib menjaga netralitas dari pengaruh partai politik, juga berkewajiban untuk tetap menjaga persatuan dan kesatuan bangsa serta melaksanakan tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan serta bersih dan bebas dari kolusi dan nepotisme, yang ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yaitu pada Pasal 3 Ayat (1), (2) dan (3) yang juga menyebutkan tentang pegawai negeri Sipil yang menjadi anggota dan/ atau pengurus dari Partai Politik, dan juga diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 37 Tahun 2004 tentang larangan Pegawai Negeri Sipil menjadi anggota partai Politik. Serta diatur dalam Pasal 9 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang berbunyi "Pegawai ASN harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik".

Pembangunan aparatur negara diarahkan pada peningkatan koordinasi antar sektor antara lain pusat dan daerah, serta antar daerah dan antar wilayah untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan aparatur negara, fungsi lembaga kenegaraan dan lembaga pemerintahan, serta ketatalaksanaannya agar mampu menjamin kelancaran dan keterpaduan tugas serta fungsi penyelenggaraan pemerintahan negara dan pembangunan sehingga terwujud aparat negara yang

lebih bersih dan berwibawa, profesional berakhlak mulia, bertanggung jawab, dan patut diteladani.<sup>4</sup>

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja merupakan salah satu sumber utama Sumber Daya Manusia dalam aparatur negara, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka menjalankan tugas pemerintahan.

Pengelolaan dan pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dilakukan oleh Pemerintah Daerah, untuk kelancaran pelaksanaan manajemen Pegawai Aparatur Sipil Negara Daerah dibentuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dibentuk oleh Kepala Daerah. Pemerintah Daerah baik Provinsi, Kabupaten/Kota berhak mengatur urusan kepegawaian sesuai dengan kemampuan serta aspirasi masyarakatnya. Gubernur dan Bupati/Walikota sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah berwenang untuk mengatur administrasi kepegawaiannya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang memiliki kendala dalam perpanjangan masa kerja tenaga kontrak yaitu pada pembayaran gaji atau honorarium di awal tahun, hal ini dikarenakan harus menunggu dana APBD disetujui untuk tahun anggaran yang baru, karena sebagian APBD masih dipakai untuk belanja pegawai daerah sekitar 48%, sehingga terjadi keterlambatan pembayaran gaji dibulan pertama atau dipergantian tahun.

<sup>4</sup> Dudi Ismail, 2016, Aparatur Sipil Negara, <http://makalah-dudi.blogspot.co.id/2016/10/aparatur-sipil-negara.html>, diakses pada tanggal 19 April 2018 jam 17.10.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan, Pasal 1 ayat (4) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga Negara Indonesia dan memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Menurut Peraturan Wali Kota Padang Nomor 14 Tahun 2018 tentang Pegawai honor dan Tenaga kontrak di lingkungan pemerintahan Kota Padang, Pasal 1 ayat (12) Tenaga Kontrak adalah Pegawai Pemerintah Daerah yang bukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ditempatkan pada SKPD dengan SPK yang dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu yang penghasilannya dibebankan kepada APBD.

Perpanjangan masa kerja hanya diperuntukkan bagi Tenaga Kontrak melalui kajian teknis oleh SKPD dengan persetujuan Sekretaris Daerah, Sebagaimana diatur dalam Pasal 22 ayat (2) Peraturan Walikota Padang Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Pegawai Honor dan Tenaga Kontrak Di Lingkungan Pemerintah Kota Padang, yang menyatakan “Perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah Mempekerjakan Kembali Tenaga Kontrak yang telah melaksanakan tugas, dan diangkat kembali pada tahun anggaran berikutnya”.

Tabel 1.1

## Jumlah Tenaga Kontrak Dilingkungan Di Kota Padang tahun 2018

| NO | ORGANISASI PERANGKAT DAERAH   | JUMLAH |
|----|---|--------|
| 1  | Dinas Pendidikan  | 5      |
| 2  | Dinas Kesehatan   | 24     |
| 3  | Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang   | 33     |
| 4  | Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan                                      | 7      |
| 5  | Dinas Pemadam Kebakaran   | 1      |
| 6  | Dinas Sosial  | 23     |
| 7  | Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian  | 4      |
| 8  | Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana | 5      |
| 9  | Dinas Pangan  | 1      |
| 10 | Dinas Lingkungan Hidup  | 244    |
| 11 | Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil   | 3      |
| 12 | Dinas Perhubungan   | 65     |
| 13 | Dinas Komunikasi dan Informatika  | 2      |
| 14 | Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah   | 3      |
| 15 | Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu  | 0      |
| 16 | Dinas Pemuda dan Olahraga   | 28     |
| 17 | Dinas Perpustakaan dan Kearsipan  | 10     |
| 18 | Dinas Kelautan dan Perikanan  | 8      |
| 19 | Dinas Pariwisata dan Kebudayaan   | 20     |
| 20 | Dinas Pertanian   | 38     |

|    |  |     |
|----|--|-----|
| 21 | Dinas Perdagangan                        | 228 |
| 22 | Inspektorat                              | 2   |
| 23 | Sekretariat DPRD                         | 25  |
| 24 | Badan Perencanaan Pembangunan Daerah     | 9   |
| 25 | Badan Pengeloan Keuangan dan Aset Daerah | 15  |
| 26 | Badan Pendapatan Daerah                  | 20  |
| 27 | Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM   | 3   |
| 28 | Badan Penanggulangan Bencana Daerah      | 6   |
| 29 | Bagian Hubungan Kemasyarakatan           | 1   |
| 30 | Bagian Pembangunan                       | 0   |
| 31 | Bagian Perekonomian                      | 0   |
| 32 | Bagian Kerja Sama                        | 1   |
| 33 | Bagian Kesejahteraan Rakyat              | 1   |
| 34 | Bagian Hukum                             | 0   |
| 35 | Bagian Peerintahan                       | 0   |
| 36 | Bagian Organisasi                        | 0   |
| 37 | Bagian Umum                              | 64  |
| 38 | Bagian Pelayanan Pengaduan               | 0   |
| 39 | Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik       | 5   |
| 40 | Satuan Polisi Pamong Praja               | 7   |
| 41 | Rumah Sakit Umum Daerah                  | 3   |
| 42 | Kecamatan Padang Barat                   | 1   |
| 43 | Kecamatan Padang Timur                   | 4   |
| 44 | Kecamatan Padang Utara                   | 6   |
| 45 | Kecamatan Padang Selatan                 | 5   |

|               |                               |            |
|---------------|-------------------------------|------------|
| 46            | Kecamatan Nanggalo            | 2          |
| 47            | Kecamatan Kuranji             | 6          |
| 48            | Kecamatan Lubuk Begalung      | 4          |
| 49            | Kecamatan Lubuk Kilangan      | 7          |
| 50            | Kecamatan Pauh                | 0          |
| 51            | Kecamatan Koto Tengah         | 8          |
| 52            | Kecamatan Bungus Teluk Kabung | 6          |
| <b>JUMLAH</b> |                               | <b>963</b> |

Berdasarkan Tabel di atas di Kota Padang sampai tahun 2018 jumlah Tenaga Kontrak yang dikelola dan masuk kedalam database Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kota Padang berjumlah 963 orang yang bekerja pada instansi Pemerintah Kota Padang, yang masa kontraknya berlaku selama satu tahun berlaku selama tahun 2018 dan dapat diperpanjang lagi ditahun berikutnya.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"PERPANJANGAN KONTRAK PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPP) DALAM SISTEM KEPEGAWAIAN KOTA PADANG BERDASARKAN PERATURAN WALIKOTA PADANG NOMOR 14 TAHUN 2018 TENTANG PEGAWAI HONOR DAN TENAGA KONTRAK"**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, Maka permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan dalam beberapa pertanyaan, yaitu :

1. Apa sajakah Hak, Kewajiban, Larangan dan Sasaran Kerja Tenaga Kontrak dalam Sistem Kepegawaian berdasarkan Peraturan Walikota Padang Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Pegawai Honor Dan Tenaga Kontrak.
2. Bagaimanakah Prosedur Perpanjangan Masa Kerja Tenaga Kontrak dalam Sistem Kepegawaian di Kota Padang.
3. Apa sajakah Kendala-kendala yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Padang dalam Perpanjangan Masa Kerja Tenaga Kontrak.

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Hak, Kewajiban, Larangan dan Sasaran Kerja Tenaga Kontrak dalam Sistem Kepegawaian berdasarkan Peraturan Walikota Padang Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Pegawai Honor Dan Tenaga Kontrak.
2. Untuk mengetahui Prosedur Perpanjangan Masa Kerja Tenaga Kontrak dalam Sistem Kepegawaian di Kota Padang.
3. Untuk mengetahui Kendala-kendala yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Padang dalam Perpanjangan Masa Kerja Tenaga Kontrak.



## **D. Metode Penelitian**

Penelitian hukum pada dasarnya merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematis dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari suatu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya dan memecahkan masalah-masalah yang timbul dalam gejala yang bersangkutan.<sup>5</sup>

### **1. Sifat penelitian**

Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan penyebaran suatu gejala, atau untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat.<sup>6</sup>

### **2. Jenis penelitian/ Tipe penelitian**

Adapun jenis penelitian yang akan diteliti berdasarkan permasalahan diatas yaitu penelitian hukum yuridis sosiologis yakni penelitian terhadap identifikasi hukum, penelitian terhadap efektifitas hukum<sup>7</sup> yang berlaku di masyarakat.

<sup>5</sup> Bambang Sunggono, 1997, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 38.

<sup>6</sup> Amiruddin dan Zainal Asikin, 2014, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 25.

<sup>7</sup> Bambang Sunggono, 1997, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 42.

### 3. Sumber data

- a. Data primer adalah data dikumpulkan sendiri oleh peneliti, semua keterangan untuk pertama kalinya dicatat oleh peneliti<sup>8</sup>. Terkait dengan permasalahan yang akan dibahas yang didapat dilokasi penelitian berupa wawancara dengan Dieke Pamela Distrie Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM).
- b. Data sekunder adalah bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, hasil penelitian, atau pendapat pakar hukum.<sup>9</sup>

#### 1) Bahan Hukum Primer

Adalah bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari peraturan perundang-undangan.

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).
- c) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- d) Peraturan Wali Kota Padang Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Pegawai Honor Dan Tenaga Kontrak Di Lingkungan Pemerintah Kota Padang.

<sup>8</sup> *Ibid*, hlm 37

<sup>9</sup> *Ibid*, hlm 31-32.

## 2) Bahan Hukum Sekunder

Adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer terdiri dari buku literature, jurnal ilmiah, yang berkaitan dengan materi penulisan.

## 4. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumen dan wawancara.

- a. Studi dokumen adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subjek penelitian dalam rangka memperoleh informasi terkait objek penelitian. Dalam studi dokumentasi, peneliti biasanya melakukan penelusuran data historis objek penelitian serta melihat sejauh mana proses yang berjalan telah terdokumentasi dengan baik.
- b. Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara. Dengan menggunakan teknik semi terstruktur atau semi terpimpin.

## **5. Analisis data**

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisa data kualitatif yaitu menganalisa dengan data yang dikumpulkan hanya sedikit, bersifat monografis atau berwujud kasus-kasus sehingga tidak dapat disusun dalam suatu struktur klasifikasi-klasifikasi<sup>10</sup> dalam pengawasan urusan pemerintah daerah.

<sup>10</sup> *Opcid*, hlm 167-168