

**IMPLEMENTASI PENGADAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL
BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 11 TAHUN 2017
TENTANG MANAJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL OLEH BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SOLOK SELATAN**

Skripsi

Diajukan Sebagai Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum



Oleh :

EXTALDO
1910012111093

BAGIAN HUKUM TATA NEGARA

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS BUNG HATTA
PADANG
2023**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS BUNG HATTA**

PERSETUJUAN SKRIPSI

No. Reg:02/Skripsi/HTN/FH/VIII-2023

Nama : EXTALDO
NPM : 1910012111093
Bagian : Hukum Tata Negara
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI PENGADAAN PEGAWAI
NEGERI SIPIL BERDASARKAN
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 11
TAHUN 2017 TENTANG MANAJEMEN
PEGAWAI NEGERI SIPIL OLEH BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN
SOLOK SELATAN

Telah disetujui pada Hari Senin Tanggal Tujuh Bulan Agustus Tahun Dua Ribu
Dua Puluh Tiga untuk dipertahankan dihadapan Tim Penguji:

Dr. Sanidjar Pebrihariati.R.,S.H.,M.H (Pembimbing)

Mengetahui:

Dekan Fakultas Hukum
Universitas Bung Hatta



(Dr. Lintang Pratimaratri, S.H., M.Hum)

Ketua Bagian
Hukum Tata Negara

(Dr. Desmal Fajri, S.Ag.,M.H)

**IMPLEMENTASI PENGADAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 11 TAHUN 2017 TENTANG
MANAJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL OLEH BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SOLOK
SELATAN**

**Extaldo¹, Dr. Sanidjar Pebrihariati R, S.H., M.H¹
Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Bung Hatta
Email: extaldoganteng@gmail.com**

ABSTRAK

Implementasi Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS). Prakteknya masih ditemukan permasalahan terkait Pengadaan PNS di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Solok Selatan. Rumusan masalah; 1) Bagaimanakah Implementasi Pengadaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil oleh BKPSDM Kabupaten Solok Selatan? 2) Apa sajakah kendala-kendala yang di hadapi dalam Mengimplementasi Pengadaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil oleh BKPSDM Kabupaten Solok Selatan? 3) Apa sajakah upaya-upaya yang dilakukan dalam Mengimplementasikan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil oleh BKPSDM Kabupaten Solok Selatan? Jenis penelitian yuridis sosiologis. Sumber data yang digunakan data primer dan sekunder, teknik pengumpulan data menggunakan studi dokumen dan wawancara dianalisa secara kualitatif. Hasil penelitian; 1)BKPSDM Kabupaten Solok Selatan telah melakukan Implementasi sesuai ketentuan PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. 2)Kendala yang dihadapi terdapat peserta yang terinfeksi virus Covid-19 dan menyebabkan peserta tersebut tidak dapat menghadiri ujian CPNS. 3)Upaya yang dilakukan mengkoordinasikan dengan pihak BKN memberikan penjadwalan ulang bagi peserta Covid-19

Kata Kunci : Implementasi, Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pengadaan

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan serta melimpahkan rahmat, karunia, dan Hidayah-Nya. Shalawat serta salam selalu tercurah untuk Nabi Muhammad SAW sebagai *uswatun hasanah* yang telah menyampaikan ajaran agama Islam kepada umat manusia untuk menjamin kehidupan di dunia dan akhirat kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **“IMPLEMENTASI PENGADAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 11 TAHUN 2017 TENTANG MANAJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL OLEH BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SOLOK SELATAN”**. Penulisan skripsi ini diselesaikan sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta.

Dalam penulisan skripsi ini penulis telah banyak mendapat bantuan serta bimbingan dan dorongan moril maupun materil dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada Ibu **Dr. Sanidjar Pebrihariati R, S.H., M.H.** Dosen Pembimbing sekaligus Wakil Dekan Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta, dimana dalam penulisan skripsi ini telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah memberikan nasehat maupun saran agar penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini banyak sekali mengalami kesulitan, namun berkat bantuan semua pihak yang berupa sumbangan pikiran, ide, bimbingan, serta motivasi yang sangat berarti kepada penulis *alhamdulillah* skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. tentunya penulis juga mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. Tafdil Husni, S.E.,MBA.** Rektor Universitas Bung Hatta
2. Ibu **Dr. Uning Pratimaratri, S.H.,M.Hum.** Dekan Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta
3. Bapak **Dr. Desmal Fajri, S.Ag., M.H.** Ketua Bagian Hukum Tata Negara Universitas Bung Hatta
4. Ibu **Dr. Yofiza Media, S.H., M.H.** Dosen Pembimbing Akademik
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta yang telah memberikan ilmu serta pengalaman yang sangat berharga dan bermanfaat bagi penulis
6. Seluruh Tenaga Kependidikan Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta yang telah membantu dan memberikan pelayanan yang terbaik selama selama penulis menyelesaikan skripsi
7. Ibu Diniyyatur Rahmi, S.Kom P JF Analis SDM Aparatur Muda Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Selatan yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam melakukan penelitian
8. Teristimewa sekali untuk Ayah Afrizon dan Mama Epi Susanti yang telah mendidik dan membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang dan selalu

memberi dorongan berupa moril dan materil, yang berjuang melalui do'a dan kerja keras demi kesuksesan penulis dalam menyelesaikan skripsi dan studi ini.

9. Adek-adek penulis Dila Dewi Putri dan Tesya Hasanah yang telah memberikan kasih sayang, doa, dan dukungan yang luar biasa untuk membantu penulis dalam menyelesaikan studi ini.
10. Jihan Vanesha Jaidi, S.H., yang telah memberikan semangat,waktu dan dorongan untuk terus berusaha dan belajar agar penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini
11. Seluruh teman-teman seperjuangan Angkatan 2019 yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu terimakasih atas bantuan saran dan pertemanannya selama ini

Semoga Allah SWT membalas semua bantuan, semua amal baik pihak-pihak yang telah memberi bantuan, serta menjadi pahala yang besar di sisi Allah SWT. Penulis berharap semoga karya ini bermanfaat bagi diri penulis dan orang yang membacanya, serta mohon kritik dan saran yang membangun demi terjaminnya kualitas skripsi ini.

Padang, September 2023
Penulis

EXTALDO

NPM : 1910012111093

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Metode Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Tinjauan Umum Tentang Implementasi.....	12
1. Pengertian Implementasi.....	12
2. Tujuan Implementasi.....	12
B. Tinjauan Umum Tentang Pegawai Negeri Sipil	13
1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil.....	13
2. Pengertian Pegawai Negeri Sipil Menurut Para Ahli.....	13
3. Tugas dan Kewenangan Pegawai Negeri Sipil	14
4. Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil	15
5. Macam-Macam Cuti Pegawai Negeri Sipil.....	16
6. Tata Cara Penggajian Pegawai Negeri Sipil	25
C. Tinjauan Umum Tentang Pengadaan Pegawai	26
1. Pengadaan Pegawai.....	26
2. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil	26
3. Tahapan-Tahapan dalam Pengadaan.....	28
4. Proses Perencanaan dan Pengkoorganisasian Pegawai Negeri Sipil	34
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Selatan	42

- B. Kendala-Kendala yang dihadapi oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan dalam Mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Selatan 48
- C. Upaya-Upaya yang dilakukan Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan dalam Mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Selatan 48

BAB IV PENUTUP 50

- A. Simpulan 50
- B. Saran..... 51

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun Aparatur Sipil Negara yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa hal ini dijelaskan dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Aparatur Sipil Negara mempunyai peran yang amat penting dalam rangka menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi dalam menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan yang dicita-citakan oleh bangsa Indonesia.¹

Dalam Pasal 1 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-

¹ Elly Fatimah, 2016, "*Manajemen Aparatur Sipil Negara*" Modul Pendidikan Dan Pelatihan Dasar Kader PNS, Lembaga Administrasi Negara, Jakarta, hlm. 1

undangan. Pegawai Negeri Sipil selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah.

Sumber daya aparatur adalah salah satu unsur yang paling vital dalam instansi pemerintah dan instrumen yang utama dalam mencapai tujuan organisasi.² Pentingnya peranan sumber daya aparatur juga dinyatakan dalam penjelasan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) bahwa ASN adalah pelaksana pelayanan publik dan perekat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia untuk mewujudkan tujuan nasional yaitu meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur Aparatur Sipil Negara (ASN) mempunyai peranan penting dalam penyelenggaraan roda pemerintahan dan pembangunan. Pegawai negeri sipil memiliki tugas antara lain memberikan pelayanan publik, menjalankan roda pemerintahan, dan melakukan pembangunan tertentu. PNS di lingkungan Pemerintahan Republik Indonesia yang terdiri dari Guru, Medis, Paramedis, Jabatan Fungsional Profesional, Jabatan Fungsional Umum, dan Jabatan Struktural.³

Sebagaimana terlihat sepanjang sejarah maka kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil adalah penting dan menentukan, karena Pegawai Negeri

² K. Muh, 2018 "*Manajemen Aparatur Sipil Negara*", Rajawali Pers, Depok.

³ Nur Amrizal, 2018, "*Pengembangan Desain Kurikulum Pelatihan Teknis Nonklasikal Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan*", Tesis, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.

Sipil adalah unsur Aparatur Negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional.⁴ Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan Pembangunan Nasional terutama tergantung dari kesempurnaan Aparatur Negara, dan kesempurnaan Aparatur Negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan Pegawai Negeri Sipil. Aparatur negara yang bersih, kuat dan berwibawa adalah aparatur yang seluruh tindakannya dapat dipertanggungjawabkan, baik dari segi moral dan nilai-nilai luhur bangsa maupun dari segi peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah pengelolaan pegawai negeri sipil untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pegawai Negeri Sipil menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, “Pegawai” berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya), “Negeri” berarti negara atau pemerintah, jadi pegawai negeri sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara.⁵

Menurut A.W. Widjaja : “Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa

⁴ Betsi Kajual, 2015, *Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Dalam Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Halmahera Selatan*, Jurnal, Universitas Sam Ratulangi

⁵ W.J.S. Poerwadarminta, 1986, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1986, hlm. 478-516.

dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu 3 modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.”⁶

Dengan perkembangan zaman yang semakin pesat dan pertumbuhan penduduk yang meningkat maka terjadi kurang meratanya pengelolaan pegawai di seluruh wilayah Indonesia, dengan kurangnya pengelolaan pegawai di seluruh wilayah Indonesia yang diselenggarakan pemerintah daerah, dalam ketentuan Pasal 3 Angka (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2009 tentang perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Sejahtera “Perkembangan kependudukan diarah kepada pengendalian kuantitas penduduk sebagai potensi sumberdaya manusia agar menjadi kekuatan pembangunan bangsa dan ketahanan nasional serta dapat memberikan manfaat sebesar-besarnya kepada penduduk dan mengangkat harkat dan martabat manusia dalam segala mitra kependudukannya.

Adanya pertambahan tenaga pegawai di Daerah Kabupaten Solok Selatan, sehingga membuat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) sulit dalam mengurus dan menetapkan calon pegawai yang akan menduduki atau yang mendapatkan jabatan yang lebih baik di kantor BKPSDM.

Selanjutnya dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, manajemen PNS meliputi:

- a. penyusunan dan penetapan kebutuhan;
- b. pengadaan;
- c. pangkat dan Jabatan;
- d. pengembangan karier;

⁶ A.W.Widjaja, 2006, *Administrasi Kepegawian*, Rajawali, Jakarta, hlm. 113.

- e. pola karier;
- f. promosi;
- g. mutasi;
- h. penilaian kinerja;
- i. penggajian dan tunjangan;
- j. penghargaan;
- k. disiplin;
- l. pemberhentian;
- m. jaminan pensiun dan jaminan hari tua; dan
- n. perlindungan.

Landasan pengadaan Pegawai Negeri Sipil ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2002 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang pengadaan Pegawai Negeri Sipil. Menurut ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 pengadaan Pegawai Negeri Sipil itu diadakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1, yaitu pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah untuk mengisi formasi yang lowong. Adapun tata cara pengadaan Pegawai Negeri Sipil ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 Pasal 2 Ayat (1) yakni pengadaan Pegawai Negeri Sipil dilakukan mulai perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan atau seleksi, pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sampai dengan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Pada pelaksanaan pengadaan tahun 2021, pengadaan dilakukan secara konvensional dengan menggunakan Lembar Jawaban Komputer (LJK). Proses pengadaan secara konvensional khususnya dalam upaya rekrutmen calon Pegawai Negeri Sipil masih dijumpai beberapa permasalahan. Realita dilapangan masih terdapat masalah yang ditemukan yaitu, kegiatan pengadaan memiliki kendala dalam penerimaan calon pegawai negeri sipil

(CPNS) dikarenakan Indonesia mengalami kondisi dimana semua kegiatan terhalang oleh virus Covid-19.

Dari latar belakang di atas penulis melakukan penelitian dengan judul: **“IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 17 TAHUN 2020 TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 11 TAHUN 2017 TENTANG MANAJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SOLOK SELATAN”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka rumusan permasalahan yang perlu dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Implementasi Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Selatan?
2. Apa sajakah kendala-kendala yang di hadapi dalam Mengimplementasi Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Selatan?
3. Apa sajakah upaya-upaya yang dilakukan dalam Mengimplementasikan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil oleh

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Solok Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang dan permasalahan yang telah dirumuskan, maka secara keseluruhan tujuan dari penelitian adalah:

1. Untuk menganalisa Implementasi Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Selatan.
2. Untuk menganalisa kendala-kendala yang di hadapi dalam Mengimplementasi Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Selatan.
3. Untuk menganalisa upaya-upaya yang dilakukan dalam Mengimplementasikan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Selatan.

D. Metode Penelitian

Suatu metode merupakan cara kerja atau tata kerja untuk dapat memahami objek yang menjadi sasaran dari ilmu pengetahuan yang

bersangkutan.⁷ Dengan demikian metode penelitian pada penelitian ini adalah:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis sosiologis (*sociolegal research*). Penelitian yuridis sosiologis yaitu penelitian berupa studi-studi empiris untuk menemukan teori-teori mengenai proses bekerjanya hukum di dalam masyarakat.⁸

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Data Primer dan Data Sekunder:

a) Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama. Data didapat melalui sebuah penelitian secara langsung ke lapangan untuk mendapatkan dan mengumpulkan semua informasi yang menjadi permasalahan. Dalam penelitian ini, data primer ini diperoleh dari hasil wawancara.

b) Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah

⁷Soerjono Soekanto,1990, *Ringkasan Metode Penelitian Hukum Empiris*,Hiilco, Jakarta,hlm.106.

⁸Bambang Sunggono, 2018, *Metode Penelitian Hukum*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm 42.

ada. Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang diperoleh dari masyarakat.⁹ Data sekunder terdiri dari:

1) Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Undang-Undang Nomor 05 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder adalah semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.¹⁰ Dalam penelitian ini bahan hukum sekunder yang digunakan jurnal-jurnal hukum dan bahan-bahan internet yang berkaitan dengan dengan penelitian ini.

⁹ Peter Mahmud Marzuki, 2017 *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Jakarta, Kencana Prenadamedia Grup, hlm, 181.

¹⁰ *Ibid.*

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Studi Dokumen

Studi dokumen merupakan teknik pengumpulan data dengan cara membaca keperpustakaan atau mempelajari data sekunder yang terdiri dari peraturan perundang-undangan, dokumen-dokumen yang ada buku-buku yang terkait, artikel dan jurnal yang dapat mendukung permasalahan yang akan dibahas.

b. Wawancara

Untuk mendapatkan data yang ingin diperoleh penulis melakukan wawancara secara langsung wawancara ini dilakukan secara semi terstruktur. Wawancara resmi terstruktur adalah proses wawancara dengan menyiapkan beberapa pertanyaan, dan dari pertanyaan ini penulis dapat mengembangkan pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan kebutuhan informasi yang diinginkan. Wawancara dilakukan dengan Analis SDM Aparatur Muda Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Selatan ibu Diniyatur Rahmi.

4. Analisa Data

Berdasarkan bahan dan data yang dikumpulkan baik data primer dan sekunder disusun secara sistematis dan dianalisis menggunakan metode analisa kualitatif yaitu analisis yang dilakukan di mana data yang

sudah diperoleh kemudian diolah dan diuraikan dalam bentuk kalimat yang disusun sedemikian rupa.¹¹

¹¹ Lexi J Moleong, 2009, *Metode Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, hlm. 5

