

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang selanjutnya disingkat dengan UUD NRI Tahun 1945 pada alinea ke-IV menyatakan salah satu tujuan Negara Indonesia adalah membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia. Penegasan dalam pembukaan UUD NRI Tahun 1945 merupakan bagian dari upaya untuk mencapai tujuan nasional, baik berupa sumber daya manusia maupun sarana yang berbentuk benda, karena negara tidak mampu melakukannya sendiri.¹ Untuk mewujudkan suatu pemerintahan yang baik tersebut banyak hal yang harus diperhatikan, salah satunya dengan menciptakan aparatur yang mampu menjalankan roda pemerintahan sesuai dengan tujuan Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945. Membuat regulasi yang benar melalui peraturan perundang-undangan merupakan langkah kongkrit dalam menciptakan aparatur yang baik tersebut.

Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menyatakan bahwa; (1) Setiap warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. (2) tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan

¹ Muchsan, "*Hukum Kepegawaian di Indonesia*", Sinar Grafika, Jakarta 2008, hlm 5

penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kedua ayat tersebut diatas merupakan landasan konstitusional bagi setiap orang agar mendapatkan persamaan kedudukan dihadapan hukum serta mendapatkan pekerjaan yang dianggap layak untuk penghidupan dan kemakmuran. Aparatur pemerintah merupakan salah satu contoh pekerjaan yang dapat ditempati bagi setiap warga negara. Namun, pada kenyataannya masih banyak kendala yang dihadapi sehingga kemakmuran masih jauh dari yang diharapkan². Saat sekarang ini sedang berlangsung perubahan paradigma dalam menata dan meyelenggarakan birokrasi pemerintahan. Paradigma yang diikuti pada kurun waktu beberapa dasawarsa yang lalu telah banyak berubah. Perubahan itu sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman yang semakin hari kian maju dan dinamis.

Peraturan awal mengenai pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil yang sekarang sudah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengatur mengenai manajemen kepegawaian tenaga honorer. Perekrutan terhadap tenaga honorer secara hukum memang diatur, tetapi masih bersifat terbatas, kewenangan perekrutan tersebut diberikan

² Marsono & Sastra Djatmika, "*Hukum Kepegawaian di Indonesia*", Djambatan, Jakarta, 1995, hlm. 8

kepada pemerintah daerah atau pejabat lain yang ditunjuk.³ Pada dasarnya, kebijakan pengangkatan tenaga honorer diserahkan pada kebutuhan dari masing-masing instansi, namun sejak dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, semua pejabat pembina kepegawaian dan pejabat lain di lingkungan instansi, dilarang mengangkat tenaga honorer atau yang sejenis, kecuali ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Tenaga honorer pada awalnya dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu tenaga honorer kategori I dan tenaga honorer kategori II. Tenaga honorer kategori I merupakan tenaga honorer yang pembiayaan gajinya dibiayai langsung oleh APBD atau APBN. Tenaga honorer yang masuk kategori I sesuai dengan Peraturan Menteri PAN-RB Tahun 2010, adalah tenaga honorer yang bekerja di instansi pemerintahan mulai tanggal 1 Januari 2005, secara terus menerus. Tenaga honorer kategori II adalah tenaga honorer yang diangkat per 1 Januari 2005 dan tidak mendapat gaji dari APBD atau APBN. Untuk tenaga honorer kategori II, apabila ingin diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) harus mengikuti tes seleksi terlebih dahulu. Selain itu, tenaga honorer yang diangkat setelah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 termasuk ke dalam tenaga honorer kategori II (non-kategori).

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dalam implementasinya belum mampu menjawab tantangan dan tuntutan yang dihadapi birokrasi selama ini. Reformasi birokrasi baru sebatas remunerasi dan belum pada

³ Ardiyansyah, *“Sistem Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik dalam Prespektif Otonomi Daerah”*, Gava Media, Yogyakarta, 2012, hlm. 15.

perubahan *mindset* dan *culture set* birokrasi.⁴ Oleh karena itu Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sudah tidak sesuai lagi dengan tuntutan nasional dan tantangan global saat ini. Atas dasar hal tersebut, dalam rangka reformasi birokrasi sebagai upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan, ketatalaksanaan dan sumber daya manusia agar birokrasi mampu mewujudkan tujuan negara, maka pemerintah melakukan penggantian peraturan yang mengatur mengenai pegawai negeri yakni diganti dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, sehingga Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.⁵ Undang-Undang Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu peraturan yang menjadi titik tolak untuk berubahnya wajah birokrasi di Indonesia.

Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu unsur Aparatur Negara mempunyai peranan yang sangat strategis dalam menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintahan dan tujuan pembangunan nasional. Sosok Pegawai Negeri Sipil yang mampu memainkan peran tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil dengan kompetensi yang diindikasikan

⁴ Imdiahono Dwiyanto. *“Perbandingan Administrasi publik Model. Konsep dan Aplikasi”*. Gava Media, Yogyakarta, 2000, hlm 21.

⁵ Dicky A Saputro, Sudarsono, dan Lutfi Efendi, *“Kedudukan dan Perlindungan Hukum Tenaga Honorer Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014”*, Jurnal Hukum Universitas Brawijaya Malang, 2015, hlm. 4.

dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai seorang pelayan publik serta mampu sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa.⁶ Untuk membentuk sosok Pegawai Negeri Sipil yang handal, disiplin, bermoral dan profesional sesuai kebutuhan dan tuntutan reformasi, pemerintahan orde reformasi telah menerbitkan sejumlah peraturan perundang-undangan salah satunya adalah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.⁷

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tidak ada lagi diatur PNS Pusat dan Daerah, yang ada hanya PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, semuanya sama menjadi Aparatur Sipil Negara dan memiliki hak yang sama dalam pembinaan, pendidikan, pelatihan serta kesempatan yang sama dalam penjenjangan jabatan baik pusat maupun daerah. Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dinyatakan bahwa Pegawai ASN adalah PNS dan PPPK yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan diserahkan tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahkan tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pasal 2 huruf a, Pasal 2 huruf j, Pasal 6, Pasal 61, Pasal 66 ayat (2) dan Pasal 137 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara hanya mengatur status PNS dan PPPK.

⁶ Sri Hartini, *"Hukum Kepegawaian di Indonesia"*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm.31.

⁷ Rakayoga, Gusti Lanang. *"Civil Service Discipline Based On The Government Regulation"* Gramedia, Jakarta, 2001, hlm. 13

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa 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 diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. ASN adalah gabungan dari PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat dengan PPPK.

PPPK didefinisikan sebagai warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. PPPK dengan Pegawai honorer walaupun memiliki kedudukan hampir sama, namun tidak serta secara otomatis bagi pegawai honorer sekarang dapat langsung menjadi PPPK dikarenakan secara prinsip kedua jenis pegawai ini sangat berbeda. PPPK diangkat dengan suatu perjanjian kerja yang jelas sehingga hal ini yang membuat berbeda dengan pegawai honorer. Perbedaan selanjutnya adalah PPPK tidak dapat diangkat langsung menjadi Pegawai Negeri Sipil, ini berbeda dengan pegawai honorer yang dapat diangkat secara langsung dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2012 dengan masa kerja minimal satu tahun.

Azwar Abu Bakar mengemukakan, dengan adanya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN tidak ada lagi pegawai honorer / pegawai tidak tetap, yang dikenal dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 adalah PNS dan PPPK. Hal ini berarti tidak ada kejelasan status dan jaminan hukum tenaga honorer diangkat menjadi PNS atau PPPK, karena proses rekrutmen PNS dan PPPK harus mengikuti peraturan seperti harus dilaksanakan secara terbuka, mengedepankan keterampilan dan kecakapan, berdasarkan analisis jabatan dan proyeksi kebutuhan pegawai yang jelas, evaluasi beban kerja dan lain-lain.⁸

Adanya perubahan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang mengatur status PNS dan PPPK, namun tidak mengatur mengenai status tenaga honorer juga menjadi kendala di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Demak, dimana dalam data kepegawaian masih menyebutkan tenaga honorer. Proses penerapan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 belum maksimal diterapkan. Berikut tabel 1 yang berisi mengenai data PNS, Tenaga Honorer dan PPPK di Pemerintahan Daerah Kabupaten Demak Tahun 2019.

Tabel 1
Data PNS, Tenaga Honorer dan PPPK di Pemerintah Daerah Kabupaten Demak

NO	NAMA OPD	PNS	HONORER	PPPK	KETERANGAN
1	SEKRETARIAT DAERAH	110	76		
2	BKPP	39	10		

⁸ Azwar Abu Bakar, "Status Hukum Tenaga Honorer Setelah Lahirnya Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara". Jurnal Hukum Administrasi Negara, Universitas Andalas, 2015, hlm. 4-5.

NO	NAMA OPD	PNS	HONORER	PPPK	KETERANGAN
3	INSPEKTORAT	32	13		
4	SEKRETARIAT DPRD	30	25		
5	DINPM PTSP	23	9		
6	DINPERMADES P2KB	27	56		
7	BPBD	19	20		
8	BAPEDA LITBANG	23	13		
9	DINLUTKAN	25	16		
10	DINDUKCAPIL	31	50		
11	DINAS KESEHATAN	51	40	17	TENAGA KESEHATAN
12	DINPARTA	26	32		
13	DINPUTARU	87	88		
14	DINDIKBUD	64	25	455	TENAGA GURU
15	BPKPAD	45	31		
16	DINHUB	25	33		
17	DINPORA	21	15		
18	DINDAGKOP UKM	35	121		
19	DINAS PERTANIAN & PANGAN	80	82	45	PENYULUH PERTANIAN
20	KANKESBANGPOLINMAS	10	5		
21	DINKOMINFO	22	18		
22	DINAS LINGKUNGAN HIDUP	35	61		
23	DINSOS P2PA	37	25		
24	DINPERPUSAR	20	13		
25	SATPOL PP	67	78		
26	DINAKERIN	31	26		
27	DINPERKIM	74	123		
28	RSUD SUNAN KALIJAGA	290	492		
29	RSUD SUNAN SULTAN FATAH	54	176		
30	KECAMATAN BONANG	21	6		
31	KECAMATAN DEMAK	14	38		
32	KECAMATAN DEMPET	22	5		
33	KECAMATAN GAJAH	18	7		
34	KECAMATAN GUNTUR	22	5		
35	KECAMATAN KARANGANYAR	19	5		
36	KECAMATAN KARANGAWEN	15	8		
37	KECAMATAN KARANGTENGAH	19	4		

NO	NAMA OPD	PNS	HONORER	PPPK	KETERANGAN
38	KECAMATAN KEBONAGUNG	13	6		
39	KECAMATAN MIJEN	16	7		
40	KECAMATAN MRANGGEN	18	8		
41	KECAMATAN SAYUNG	19	8		
42	KECAMATAN WEDUNG	18	7		
43	KECAMATAN WONOSALAM	21	8		
TOTAL		1621	1894	517	

Sumber : Arsip BKPP Kab. Demak Tahun 2019

Tabel 1 terlihat bahwa tenaga PPPK yang ada dalam kepegawaian di Pemerintah Daerah Kabupaten Demak terdapat di 3 (tiga) Dinas yaitu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Dinas Pertanian dan Pangan serta Dinas Kesehatan.

PPPK atau yang sebelumnya dikenal dengan PTT (Pegawai Tidak Tetap) tidak berkedudukan sebagai pegawai tetap tapi lama kerjanya dibatasi oleh perjanjian kerja. Hal itu senada dengan yang terdapat di dalam Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 bahwa PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 juga menyebutkan bahwa manajemen PNS dan PPPK dilakukan dengan menggunakan sistem merit. Sistem ini merujuk pada kondisi dimana pegawai yang menduduki posisi atau jabatan tertentu harus sesuai dengan kecakapan,

keahlian atau kompetensi yang dimilikinya. Penerapan sistem merit diharapkan PPPK ini dapat mendukung kinerja birokrasi.⁹

Kondisi kinerja PPPK yang ditemukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak ternyata tidak sesuai dengan amanat yang ada dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Pasal 3 huruf c mengenai penilaian kinerja dan huruf g mengenai disiplin PPPK banyak yang belum dilaksanakan dengan baik oleh PPPK. Data keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa ijin untuk PPPK cukup tinggi.

Tabel 2
Data Tingkat Ketidakhadiran PPPK Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak Tahun 2019

Bulan	Keterangan				
	Jumlah PPPK	Jumlah Keterlambatan (PPPK)	(%)	Mangkir / Tidak Masuk Kerja Tanpa Keterangan (PPPK)	(%)
Januari	455	8	1,76	3	0,66
Februari	455	5	1,10	2	0,44
Maret	455	5	1,10	2	0,44
April	455	7	1,54	3	0,66
Mei	455	9	1,98	4	0,88
Juni	455	11	2,42	3	0,66
Juli	455	6	1,32	4	0,88
Agustus	455	5	1,10	3	0,66
September	455	8	1,76	3	0,66
Oktober	455	9	1,98	3	0,66
Nopember	455	7	1,54	4	0,88
Desember	455	10	2,20	5	1,10

Sumber : Arsip BKPP Kab. Demak Tahun 2019

⁹ Rike Anggun A., "Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK): Review terhadap UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara", Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik Vol. 06, No. 1 2015 hlm. 34

Tabel 2 menjelaskan data jumlah PPPK yang terlambat dan tidak masuk kerja tanpa keterangan selama tahun 2019. Ada peningkatan jumlah keterlambatan dan tidak masuk tanpa keterangan yang dilakukan oleh PPPK.

Kehadiran PPPK sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang belum maksimal di Pemerintahan Daerah Kabupaten Demak serta masih banyak PPPK yang secara kinerja masih kurang optimal, disisi lain pelayanan prima kepada masyarakat masih harus tetap dilakukan dalam rangka mewujudkan kinerja aparatur sipil negara yang baik sehingga penulis merasa tertarik melakukan penelitian tesis dengan judul **“EKSISTENSI PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA DAN MEWUJUDKAN PELAYANAN PRIMA DI KABUPATEN DEMAK”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)?

2. Mengapa penerapan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dapat meningkatkan kinerja dan mewujudkan pelayanan prima?

C. Keaslian Penelitian

Penelitian terdahulu terkait dengan Aparatur Sipil Negara dalam pembahasan mengenai PPPK sudah pernah dilakukan. Untuk menghindari kesamaan penulisan, plagiatisme, maka berikut ini peneliti sampaikan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini, antara lain seperti yang tertera pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis dan Tahun	Judul	Perbedaan	Persamaan	Keterangan
1	Ondang Surjana (2016)	Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Sistem Kepegawaian Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014	Penelitian ini terdapat perbedaan, dengan penelitian yang dilakukan oleh Ondang Surjana dimana membahas mengenai Kedudukan Pegawai Pemerintah	Persamaan penelitian Ondang Surjana dengan penelitian Penulis adalah sama-sama membahas mengenai keberadaan PPPK	Skripsi Universitas Pasundan Jawa Barat

No	Nama Penulis dan Tahun	Judul	Perbedaan	Persamaan	Keterangan
		Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)	dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam sistem kepegawaian berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) serta perkembangan keberadaan PPPK dalam Sistem Kepegawaian di Indonesia sedangkan pada penelitian Penulis membahas mengenai eksistensi PPPK di Kabupaten Demak dalam upaya meningkatkan kinerja dan	berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.	

No	Nama Penulis dan Tahun	Judul	Perbedaan	Persamaan	Keterangan
			mewujudkan pelayanan prima		
2	Kenang Boy Kuncoro Aji (2018)	Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Lembaga Pemerintahan Daerah Sragen	Penelitian ini terdapat perbedaan dengan penelitian Kenang Boy Kuncoro Aji yang membahas mengenai bentuk dan isi perjanjian kerja waktu tertentu terhadap pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) di Pemerintah Daerah Sragen sedangkan pada penelitian Penulis membahas eksistensi PPPK Kabupaten Demak untuk dalam	Persamaan penelitian Kenang Boy Kuncoro Aji dengan penelitian Penulis adalah sama-sama membahas mengenai pelaksanaan PPPK yang meliputi hak dan kewajiban PPPK sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014	Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta

No	Nama Penulis dan Tahun	Judul	Perbedaan	Persamaan	Keterangan
			meningkatkan kinerja dan mewujudkan pelayanan prima		
3	Ida Ayu Putri Wulandari, 2018	Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara	Penelitian ini terdapat perbedaan dengan penelitian Ida Ayu Putri Wulandari yang membahas mengenai kedudukan hukum dan perlindungan hukum PPPK menurut UU No. 5 Tahun 2014 sedangkan pada penelitian Penulis membahas eksistensi PPPK di Kabupaten Demak untuk meningkatkan kinerja dan	Persamaan penelitian Ida Ayu Putri Wulandari dengan penelitian Penulis adalah sama-sama membahas kedudukan PPPK termasuk didalamnya mengenai hak dan kewajiban PPPK.	Tesis Universitas Udayana Bali

No	Nama Penulis dan Tahun	Judul	Perbedaan	Persamaan	Keterangan
			mewujudkan pelayanan prima		

Berdasarkan uraian tersebut, walau telah ada penelitian sebelumnya yang membahas mengenai PPPK sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 namun terdapat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan penulis, sehingga penelitian ini dianggap asli dan layak untuk diteliti karena membahas pokok masalah yang baru dan lebih komprehensif.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dengan adanya penulisan tesis ini antara lain:

1. Untuk memahami pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).
2. Untuk memahami penerapan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dapat meningkatkan kinerja dan mewujudkan pelayanan prima.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan kontribusi bagi pokok- pokok kepentingan baik untuk kepentingan praktik maupun teoritis antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan untuk kepentingan pengembangan teori-teori tentang eksistensi PPPK menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN di Kabupaten Demak.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang menjadi masukan sebagai bahan evaluasi bagi pemerintah daerah terutama pemerintah daerah Demak tentang bagaimana eksistensi PPPK menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN di Kabupaten Demak.

F. Metode Penelitian

1. **Metode Pendekatan**

Metode pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah non doktrinal atau yuridis empiris, yaitu penelitian yang didasarkan pada perundang-undangan dan juga menggunakan penelitian yang didasarkan pada fakta, realita dan permasalahan yang ada di lapangan¹⁰. Yuridis empiris ini merupakan cara atau prosedur yang digunakan untuk memecahkan masalah penelitian dengan meneliti data sekunder terlebih dahulu untuk kemudian dilanjutkan dengan meneliti data primer yang ada di lapangan. Jadi pendekatan yuridis empiris merupakan suatu penelitian yang meneliti peraturan hukum yaitu Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang kemudian

¹⁰ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, “*Metodologi Penelitian*”, Bumi Aksara, Jakarta, 2001 hlm. 80.

dihubungkan dengan implementasi dari undang-undang tersebut yang berkaitan dengan eksistensi PPPK yang ada di Kabupaten Demak.

2. Spesifikasi Penelitian

Dalam penyusunan dan penulisan tesis ini akan dipergunakan salah satu spesifikasi penelitian yaitu deskriptif analitis. Bersifat deskriptif analitis karena penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara rinci, sistematis dan menyeluruh mengenai segala sesuatu baik perundang-undangan maupun teori-teori hukum.¹¹ Penelitian ini akan menggambarkan mengenai pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara termasuk di dalamnya PPPK di Kabupaten Demak.

3. Jenis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian untuk menyusun tesis ini termasuk jenis penelitian hukum sosiologis (metode non doktrinal), dengan analisis kualitatif, maka data yang dikumpulkan berasal dari data primer sebagai data utama dan data sekunder sebagai data pendukung.

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan studi lapangan dengan menggunakan teknik atau metode wawancara.

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber

¹¹ *Ibid*, hlm 81.

data. Data ini diperoleh dengan mengadakan wawancara secara langsung dengan responden. Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.¹²

Data primer dalam penelitian didapatkan dari wawancara langsung dengan responden yaitu :

- a. Sekretaris Daerah Kabupaten Demak.
- b. Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Demak.
- c. Kepala Bidang Pengadaan, Jabatan dan Sistem Informasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Demak.
- d. Kepala Sub Bidang Pengadaan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Demak.
- e. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak.
- f. Kepala Sub Bagian Umum Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak.
- g. Kepala Sekolah yang terdapat alokasi PPPK.
- h. 3 PPPK

Mengingat keterbatasan biaya, waktu dan tenaga dari penulis maka tidak seluruh populasi diteliti. Penelitian hanya dilakukan

¹² Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, "Op.Cit", hlm. 81.

terhadap mereka yang terpilih menjadi responden. Penentuan responden ini dilakukan secara *purposive sampling*.¹³

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dengan melakukan studi kepustakaan (*library research*). Menurut Ronny Hanitijo Soemitro, pengumpulan data ini dilakukan dengan studi atau penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu dengan mempelajari peraturan-peraturan, dokumen-dokumen maupun buku-buku yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti dan doktrin atau pendapat para sarjana.¹⁴ Pengumpulan data sekunder ini dilakukan dengan tujuan mendapatkan landasan teoritis dan landasan hukum untuk berpijak dalam melakukan analisa data hasil penelitian nantinya. Data yang dikumpulkan berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

1) Bahan Hukum Primer

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- c. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

¹³ *Ibid.* hlm 90.

¹⁴ Bambang Sunggono, “*Metodologi Penelitian Hukum*”, cetakan ke -14 Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hlm 118.

d. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

2) Bahan hukum Sekunder

Buku-buku perpustakaan yang berkaitan dengan Aparatur Sipil Negara terhadap PPPK untuk mendapatkan konsep maupun teori sebagai landasan dalam pembahasan hasil penelitian, demikian pula hasil-hasil seminar yang relevan.

3) Bahan hukum Tersier

Kamus dan atau esiklopedia yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

4. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengklasifikasikan data primer, pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara. Wawancara (interview) dilakukan dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Data yang diperlukan dalam tesis ini diperoleh melalui studi kepustakaan dan survey lapangan.

a. Studi Lapangan

Studi lapangan, yang dilakukan dengan cara wawancara terhadap responden sampel. Adapun jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara bebas terpimpin, yaitu wawancara yang didasarkan pada konsep tetapi pelaksanaannya tidak kaku,

sehingga dimungkinkan memunculkan pertanyaan diluar konsep dalam upaya pengembangan atau pendalaman. Wawancara dilakukan kepada responden yaitu :

1. Sekretaris Daerah Kabupaten Demak.
 2. Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Demak.
 3. Kepala Bidang Pengadaan, Jabatan dan Sistem Informasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Demak.
 4. Kepala Sub Bidang Pengadaan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Demak.
 5. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak.
 6. Kepala Sub Bagian Umum Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak.
 7. Kepala Sekolah yang terdapat alokasi PPPK.
 8. 3 PPPK
- b. Studi Kepustakaan

Data yang dikumpulkan dalam studi kepustakaan ini adalah data sekunder. Data sekunder ini berguna sebagai landasan teori untuk mendasari penganalisaan pokok-pokok permasalahan yang ada dalam penelitian ini. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi :

- 1) Bahan/sumber hukum primer, yaitu bahan pustaka yang berisikan pengetahuan ilmiah yang baru atau mutakhir ataupun

pengertian baru tentang fakta yang diketahui maupun mengenai suatu gagasan (ide). Bahan hukum primer yang terdiri dari:

- a. Buku dan pendapat para sarjana;
- b. Berbagai peraturan perundang-undangan yang menyangkut Aparatur Sipil Negara terhadap PPPK.
- c. Tesis.

- 2) Bahan/sumber hukum sekunder, yaitu bahan pustaka yang berisikan info tentang bahan primer atau merupakan bahan-bahan hukum yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis serta memahami bahan-bahan hukum primer.¹⁵

5. Metode Analisis Data

Di dalam pembahasan tesis ini, penulis menggunakan metode analisis kualitatif yaitu analisis data yang bertitik tolak pada usaha-usaha penemuan asas-asas dan informasi-informasi yang bersumber dari responden. Cara berpikir untuk mengambil kesimpulan dari penelitian yang dilakukan penulis dengan menggunakan metode induktif yaitu suatu metode untuk mengambil kesimpulan berdasarkan suatu pengertian khusus kemudian disimpulkan kepada pengertian yang bersifat umum.¹⁶

Data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan dan kepustakaan, kemudian dianalisis dengan metode analisis kualitatif untuk

¹⁵ *Ibid*, hlm 53

¹⁶ Suriasumantri, Jujun S. "*Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer*." Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 2000, hlm. 60.

menjawab permasalahan yang telah dirumuskan, yaitu dengan menganalisis kualitas dari data yang diperoleh, sehingga didapat gambaran yang jelas dan relevan tentang pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terhadap PPPK.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran penelitian yang jelas dan sistematis sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berupa pendahuluan yang berisi penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Di dalam bab ini membahas tentang landasan teori dari penulisan tesis ini, meliputi, Tinjauan tentang Eksistensi, Tinjauan tentang PPPK, Tinjauan tentang Aparatur Sipil Negara, Tinjauan mengenai Kinerja Pegawai, Tinjauan tentang Pelayanan Prima.

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

Berupa hasil penelitian dan pembahasan mengenai pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terhadap PPPK menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Demak.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi kesimpulan dan saran

