

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Tujuan nasional bangsa Indonesia tertuang dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Tujuan tersebut antara lain melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.¹ Untuk mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur, dan beradab berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, cita-cita sistem hukum nasional pada dasarnya terletak dalam rangka mewujudkan keadilan sosial dan kesejahteraan masyarakat; ini merupakan upaya pemerintah dalam pembangunan nasional di bidang kesejahteraan rakyat.

Negara Indonesia telah mengakui dan mengatur hak dan kewajiban setiap warga negara, di antaranya hak untuk mengakui dan melindungi hak, disamping tujuan nasional Bangsa Indonesia sebagaimana dinyatakan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia yang ditambahkan pada tahun 1965, “setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” merupakan

¹ Imam Syaukani, A. Ahsin Thohari, *Dasar-dasar politik Hukum*, Rajawali Pers, Depok, 2018, hlm. 82.

hak asasi manusia yang mendasar di Indonesia. Setiap individu memiliki hak yang melekat untuk melindungi kehidupan dan integritas tubuhnya sendiri berdasarkan Pasal 28A. Tujuan kerja dan kemampuan untuk menghidupi diri sendiri secara intrinsik terkait; oleh karena itu, penting bagi setiap orang untuk memiliki pekerjaan yang menguntungkan.

Negara berkewajiban membentuk perangkat hukum berupa peraturan perundang-undangan yang melindungi hak warga negara atas pekerjaannya sebagai jaminan kepastian kedudukan atau status dan perlindungan hukum guna mewujudkan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi setiap orang. warga negara dalam upaya mensejahterakan kehidupannya. Untuk menjaga dan menjamin kedudukan setiap warga negara dalam pekerjaannya, maka harus dibentuk perangkat hukum berupa peraturan perundang-undangan. Melayani di organisasi publik dan swasta.

Partai eksekutif di Indonesia bertindak sebagai penghubung pemerintah dan menggerakkan pembuatan kebijakan. Terlebih lagi, dengan diterapkannya otonomi daerah, pemerintah daerah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap operasional pemerintahan sehari-hari. Pemerintah daerah perlu mengambil peran yang lebih proaktif dalam meningkatkan kinerja pemerintah daerah sebagai bagian dari proses pembangunan otonomi daerah. Ini hanyalah upaya untuk mewujudkan semacam demokrasi yang memperhatikan kebutuhan rakyat, dalam hal ini kepentingan masing-masing wilayah geografis. Pemerintah daerah memainkan peran penting dalam

otonomi daerah dengan mengatur keluarga mandiri untuk mengadopsi dan melaksanakan ambisi masyarakat.²

Penyelenggaraan pemerintahan daerah pada tingkat kabupaten, bupati diberikan kewenangan yang terikat dan bebas untuk mengambil keputusan dalam rangka penyelenggaraan pelayanan publik. Kewenangan terikat berarti segala tindakan yang dilakukan oleh pemerintah sesuai dengan aturan-aturan pokok, sedangkan wewenang bebas berarti pemerintah bebas melakukan sendiri mengenai isi keputusan yang akan dikeluarkan karena peraturan-peraturan dasar itu memberikan kebebasan kepada penerima wewenang. Semua bidang pertumbuhan, termasuk perekrutan pegawai pemerintah, termasuk dalam lingkup pemerintah.³

Instansi pemerintah dalam menjalankan kegiatannya baik yang sifatnya fungsional maupun administratif membutuhkan dukungan dan kontribusi yang besar terutama berkaitan dengan sumber daya manusia, Keberadaan sumber daya manusia yang mampu untuk memberikan kontribusi secara memadai bagi instansi pemerintah dalam menjalankan kegiatannya berbanding lurus dengan dana yang harus dikeluarkan guna pembiayaan pegawai. Menurut Logeman sebagaimana dikutip oleh Sri Hartini mendefinisikan pegawai adalah setiap pejabat yang mempunyai

² Andi Azikin, "Makna Otonomi Daerah Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Pada Era Reformasi", Jurnal Manajemen Pemerintahan, Volume 5 Nomor 1, Juni 2018, Prodi Ilmu Pemerintahan Pascasarjana Universitas Paramitha, Jakarta, hlm. 36.

³ Sadjijono, *Bab-Bab Hukum Administrasi*, Laksbang Presindo, Yogyakarta, 2021, hlm. 59-60.

suatu hubungan dinas dengan negara. Menurut hubungan dinas itu mereka wajib melakukan jabatan-jabatan yang ditugaskan kepada mereka.⁴

Ketentuan mengenai kepegawaian telah diatur oleh Pemerintah melalui penerbitan 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 sebagaimana telah dicabut dan diganti dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Pengangkatan tenaga honorer sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Kepegawaian dibatalkan dan dianggap inkonstitusional karena berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), sehingga pengangkatan tersebut tidak sah. Pengangkatan pegawai negeri dengan perjanjian kerja (PPPK) berdasarkan Pasal 93 sampai dengan Pasal 107 UU ASN memungkinkan untuk mempekerjakan pegawai non-PNS. Lain halnya dengan CPNS yang harus melalui proses pengusulan dan penetapan formasi serta pengukuran kinerja, peraturan PPPK yang dikuasai ASN bukanlah tenaga honorer versi baru.

Sebagaimana diketahui, PNS yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja tidak berstatus PNS karena pengangkatannya dibatasi jangka waktunya. Karena sistem penggajian PPPK dibiayai oleh APBN/APBD, lembaga pemerintah yang memilih untuk mempekerjakan calon PPPK

⁴ Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih, dan Tedi Sudrajat, *Op. Cit.*, hlm. 31.

sebelum mereka benar-benar membutuhkannya harus berhati-hati dengan keterbatasan sumber daya yang mereka miliki.⁵

Agustinus Sulisty Tri Putranto mengklaim birokrasi pemerintah membutuhkan tenaga profesional yang lebih kompeten untuk menjalankannya. Dengan bergabungnya PPPK ke dalam ASN, diharapkan pengembangan profesionalisme dan keahlian pegawai negeri sipil akan semakin cepat.⁶

Terdapat tumpang tindih antara PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Tenaga Kehormatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil yang keduanya diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, menjabat untuk waktu terbatas, dan menyelesaikan tugas khusus di bidang pemerintahan.

Hak dan tanggung jawab yang berbeda berlaku untuk PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja), oleh karena itu penting agar badan pemerintah yang bersangkutan memperhatikan perbedaan ini. Akibatnya, perlu adanya perlindungan hukum, khususnya bagi PPPK (Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian

⁵ Legina Nadhia Qomarani, "Anomali Kehadiran Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Cakrawala Kepegawaian Di Indonesia", Jurnal Hukum, Volume 4 Nomor 2, Desember 2020, Universitas Lampung, Bandar Lampung, hlm. 102.

⁶ Agustinus Sulisty Tri Putranto, "Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja: Pengertian dan Urgensinya", Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, Vol.9 No.2, November 2019, hlm. 2.

Kerja) karena masih banyak terjadi pelanggaran terkait dengan pelaksanaan hak-haknya sebagai pekerja tidak tetap.⁷

Hak dan kewajiban PPPK telah dikodifikasikan dalam undang-undang karena merupakan bagian dari perangkat pemerintahan. Pegawai pemerintah yang telah menandatangani kontrak kerja (PPPK) dijamin tunjangan tertentu berdasarkan Pasal 22 UU ASN diantaranya yaitu gaji dan tunjangan, cuti, perlindungan, serta pengembangan kompetensi. Selain hak tidak terlepas dari Kewajiban yang dibebankan kepada PPPK oleh undang-undang. Kewajiban tersebut sebagaimana telah dijelaskan dalam Pasal 23 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN mengenai kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan oleh PPPK.

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 475 Tahun 2022 tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus Tahun Anggaran 2022, maka Pemerintah Kabupaten Kudus melakukan pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) untuk kebutuhan formasi ASN PPPK Kabupaten Kudus.

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus berdasarkan data Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Kudus tercatat sebanyak 492

⁷ Mastina Maksin dan Fiqri Akbaruddin Hadi, "Implementasi Pelaksanaan Program PPPK Menurut UU No 5 Tahun 2014, Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis, Volume 3 Nomor 1, Maret 2022, Prodi Ilmu Administrasi Publik Universitas Panca Marga, Probolinggo, hlm. 2.

PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah PPPK Pemerintah Kabupaten Kudus

NO	OPD/UNIT KERJA	JML P3K
1	DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN	1
2	DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL	1
3	TENAGA KESEHATAN	21
4	DINAS PENDIDIKAN, KEMUDAAN DAN OLAHRAGA	437
5	DINAS PERDAGANGAN	1
6	DINAS PERHUBUNGAN	1
7	DINAS PERTANIAN DAN PANGAN	24
8	DINAS TENAGA KERJA, PERINDUSTRIAN KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH	1
9	RSUD dr. LOEKMONO HADI	5
JUMLAH		492

Sumber Data Statistik BKPP Kab. Kudus

Berdasarkan data tersebut di atas dapat dilihat bahwa jumlah formasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pemerintah Kabupaten Kudus terbanyak terdapat pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kudus, yaitu sebanyak 437 orang. Harjuna Widada selaku Kepala Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga (Disdikpora) Kabupaten Kudus menjelaskan bahwa kebutuhan formasi PPPK pada tahun 2022 di lingkungan Dinas Pendidikan mendapatkan jatah terbanyak hal ini dikarenakan setiap bulan pensiunan di lingkungan Dinas Pendidikan cukup banyak khususnya tenaga pendidik seperti guru, sehingga kebutuhan formasi

PPPK pada Dinas Pendidikan diupayakan dapat menutup kekurangan kebutuhan guru sebelum terjadi krisis guru di wilayah Kabupaten Kudus. Harjuna Widada menambahkan dari jumlah PPPK yang berada di lingkungan Dinas Pendidikan sebanyak 437 orang terdapat 157 orang yang telah mengajukan hak cutinya yaitu, 64 orang Cuti Melahirkan dan 93 orang lainnya mengajukan Cuti Sakit.⁸

Hak dan kewajiban Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagaimana telah dijelaskan dan diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen PPPK. Salah satu hak yang diperoleh PPPK adalah Hak Cuti sebagaimana disebutkan dalam Ketentuan Umum Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK bahwa Cuti PPPK selanjutnya disebut dengan Cuti, adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu. Pasal 76 juga menjelaskan bahwa setiap PPPK berhak mendapatkan cuti. Hak Cuti bagi PPPK sebagaimana disebutkan dalam Pasal 77 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 terdiri atas:

- a. Cuti tahunan;
- b. Cuti sakit;
- c. Cuti melahirkan; dan
- d. Cuti bersama.

Bagi PPPK yang sedang mengalami sakit dapat memperoleh hak atas cuti sakit. Pasal 83 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018

⁸ Harjuna Widada, *Wawancara Pribadi*, Kepala Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga (Disdikpora) Kabupaten Kudus, 3 Januari 2023.

menjelaskan mengenai mekanisme hak cuti sakit. Dijelaskan dalam ayat 1 pasal 83 bahwa PPPK yang sakit lebih dari 1 (satu) hari sampai dengan 14 (empat belas) hari, untuk dapat memperoleh cuti sakit PPPK yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada PPK atau pejabat yang menerima delegasi wewenang untuk memberikan hak atas cuti sakit dengan melampirkan surat keterangan dokter.

Jika kondisi sakit lebih dari 14 hari, maka untuk dapat memperoleh cuti sakit PPPK yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada PPK atau pejabat yang menerima delegasi wewenang untuk memberikan hak atas cuti sakit dengan melampirkan surat keterangan dari dokter pemerintah. Surat keterangan dokter tersebut memuat pernyataan tentang perlunya diberikan cuti, lamanya cuti, serta keterangan lain yang diperlukan. Batas toleransi untuk mengambil cuti sakit bagi PPPK adalah maksimal satu (1) bulan. Jika dalam jangka waktu 1 bulan belum sembuh atau belum dapat menjalankan masuk kerja seperti biasa maka kepada PPPK tersebut akan dikenai pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana telah disebutkan dalam ayat 5 Pasal 83 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK.⁹

Hal tersebut yang wajib diperhatikan oleh PPPK bahkan menjadi kekhawatiran bagi PPPK mengingat konsekuensi yang akan dikenakan adalah pemutusan hubungan perjanjian kerja. Sebagaimana disampaikan

⁹ Budi Susanto, "Pemenuhan Hak Hukum Kependidikan Bagi Non PNS Yang Bekerja Di Lingkungan Pemerintahan Daerah", Jurnal Ilmu Hukum, Volume 5 Nomor 2, 2022, Fakultas Hukum Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, hlm. 5.

oleh Harmanto, salah seorang PPPK di lingkungan Dinas Pendidikan di Kabupaten Kudus, bahwa pernah dirinya mengalami kecelakaan yang menyebabkan beberapa tulang di tubuhnya patah yang tentunya membutuhkan masa perawatan dan pemulihan yang cukup lama, namun karena adanya batasan cuti yang hanya maksimal 1 (satu) bulan saja dan apabila batas waktu tersebut dilanggar akan menyebabkan dirinya dipecat, maka dirinya terpaksa berangkat kerja walaupun masih dalam kondisi sakit.¹⁰

Hal tersebut di atas dikuatkan oleh dr. Gabriella Florencia dalam *website* Halodoc yang menjelaskan bahwa pengidap patah tulang baru dinyatakan sembuh apabila tulang yang patah sudah tersambung kembali, atau setelah garis-garis patah telah hilang. Dalam proses penyembuhan, dokter akan menyarankan penggunaan alat bantu seperti gips, pen, dan kruk atau tongkat penyangga untuk membantu berjalan. Pada bulan ketiga, biasanya pengidap patah tulang mulai dapat melangkahakan kaki perlahan. Rasa sakit dan bengkak pun mulai berkurang. Disarankan sebaiknya untuk menghindari dahulu berbagai aktivitas berat yang membebani kaki, seperti berdiri dan berjalan terlalu lama. Memasuki bulan keempat dan kelima, sebaiknya jangan melakukan aktivitas fisik yang berlebihan. Meskipun sudah dinyatakan sembuh, tulang yang patah masih rapuh. Pada beberapa

¹⁰ Harmanto, *Wawancara Pribadi*, PPPK di Lingkup Disdikpora Kabupaten Kudus, 12 Januari 2023.

kasus patah tulang yang parah, dibutuhkan waktu lebih dari setahun untuk dapat dinyatakan sembuh total.¹¹

Sebagaimana dijelaskan di atas, hal serupa dialami oleh Fatikha Hudaningtyas salah seorang PPPK di lingkungan Dinas Pendidikan di Kabupaten Kudus yang mengalami sakit pasca terjadi kecelakaan yang dialaminya beberapa bulan yang lalu. Fatikha menjelaskan bahwa dengan adanya peraturan mengenai batas cuti sakit tersebut membuat proses pemulihan dirinya tidak berjalan maksimal, sehingga sampai sekarang harus setiap minggu melakukan kontrol ke dokter karena sebelum masa pemulihan selesai ia harus berangkat bekerja demi tidak melewati batas maksimal cuti sakit.¹²

Kondisi demikian ini pada akhirnya menjadikan PPPK khususnya yang ada di lingkup Dinas Pendidikan di Kabupaten Kudus merasa tidak nyaman dan merasa khawatir harus menerima pemutusan hubungan perjanjian kerja akibat sakit lebih dari satu bulan, padahal datangnya penyakit pastinya tidak mungkin diharapkan oleh manusia atau di luar kuasa manusia itu sendiri ditambah dengan terdapat beberapa penyakit khusus seperti patah tulang yang memerlukan waktu penyembuhan cukup lama.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk penulisan skripsi dengan judul “PEMENUHAN HAK CUTI SAKIT PEGAWAI

¹¹ Admin, *Halodoc*, <https://www.halodoc.com/artikel/patah-tulang-ini-waktu-yang-dibutuhkan-untuk-kembali-normal>, 8 February 2023.

¹² Fatikha Hudaningtyas, *Wawancara Pribadi*, PPPK di Lingkup Disdikpora Kabupaten Kudus, 18 Mei 2023.

PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA DI LINGKUNGAN DINAS PENDIDIKAN, KEPEMUDAAN, DAN OLAHRAGA KABUPATEN KUDUS”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pemenuhan hak cuti sakit pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja di lingkungan Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Kudus?
2. Hambatan-hambatan apakah yang dihadapi oleh pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dalam upaya pemenuhan hak cuti sakit di lingkungan Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Kudus?

C. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan rumusan masalah yang penulis rumuskan sebelumnya, maka penulisan ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pemenuhan hak cuti sakit pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja di lingkungan Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Kudus.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan hambatan-hambatan yang dihadapi oleh pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dalam upaya pemenuhan hak cuti sakit di lingkungan Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Kudus.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian mengenai pemenuhan hak cuti sakit pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja di lingkungan Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Kudus ini diharapkan dapat memberi manfaat atau kegunaan secara teoritis dan praktis:

1. Kegunaan teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pada pengembangan dan kemajuan dibidang ilmu pengetahuan terutama Ilmu Hukum Tata Negara yang membahas tentang pemenuhan hak cuti sakit pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja di lingkungan Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Kudus.

2. Kegunaan praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat praktis, terutama kepada:

- a. Masyarakat, memberi pengetahuan dan pemahaman mengenai kedudukan dan perlindungan hukum pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dalam pemenuhan hak cuti sakit di lingkungan Dinas Pendidikan Pemerintah Daerah Kabupaten Kudus;
- b. Instansi terkait dan praktisi hukum, sebagai bahan masukan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Kudus dalam mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang lebih mengutamakan kepentingan untuk masyarakat/pekerja dan mengenai pentingnya hak pekerja;

- c. Mahasiswa, sebagai bahan pemikiran dan pembelajaran untuk menambah wawasan kepastakaan di Bidang Ilmu Hukum khususnya Hukum Administrasi Negara dan Hukum Tata Negara.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini memuat uraian secara keseluruhan yang akan disajikan dengan tujuan agar pembaca dapat dengan mudah memahami dan memperoleh gambaran menyeluruh tentang skripsi ini. Sistematika tersebut dapat diperinci sebagai berikut:

I. PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan gambaran umum tentang arah, maksud, dan tujuan dari penulisan skripsi ini, yang terdiri dari latar belakang penulisan skripsi, kemudian dalam bab ini juga dimuat rumusan masalah dan ruang lingkup masalah, tujuan dan kegunaan penulisan, dan sistematika penulisan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka ini penulis memberikan penjelasan mengenai Tinjauan Umum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Manajemen Pengaturan Hak Cuti Sakit Bagi PPPK dan PNS.

III. METODE PENELITIAN

Bab ini diuraikan metode yang digunakan dalam penulisan skripsi ini, yaitu langkah-langkah atau cara yang dipakai dalam penelitian yang

memuat tentang metode pendekatan, spesifikasi penelitian, metode pengumpulan dan pengolahan data, serta analisis data.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan hasil penelitian dan pembahasan tentang pemenuhan hak cuti sakit Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Kudus serta hambatan yang dihadapi oleh Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja dalam upaya pemenuhan hak cuti sakit.

V. PENUTUP

Bab ini merupakan bagian yang berisi kesimpulan tentang hal-hal yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, sebagai jawaban dari permasalahan yang dirumuskan penulis dan saran yang disampaikan penulis terhadap permasalahan yang diangkat dalam penulisan ini.

Daftar Pustaka

Bagian ini berisi sumber referensi berupa buku-buku, jurnal hukum, serta perundang-undangan yang menjadi rujukan dalam penulisan ini.