

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Penggajian Pegawai Honor dan Tenaga Kontrak di Lingkungan Sekretariat Kota Padang yang di atur dalam Peraturan Walikota Padang Nomor 5 Tahun 2015 Tentang Pegawai Honor dan Tenaga Kontrak Di Lingkungan Pemerintahan Kota Padang belum sesuai dan belum menerapkan aturan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara baik berkaitan dengan Status Pegawai Honor, berkaitan Sistem Penggajiannya juga berkaitan dengan besaran gaji yang diterima Pegawai Honor dan Tenaga Kontrak tersebut.
2. Kendala dalam Penggajian Pegawai Honor dan Kontrak di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Padang.

- 1) Yuridis

Masih adanya Pegawai Honor di Pemerintahan Kota Padang Sedangkan sudah jelas diatur di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 6 Berbunyi “Pegawai Aparatur Sipil Negara terdiri atas : Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)”. Selanjutnya penggajian Pegawai Honor dan Kontrak di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Padang yang diatur dalam Peraturan Walikota Padang Nomor 5 Tahun 2015 Tentang Pegawai

Honor dan Tenaga Kontrak Di Lingkungan Pemerintahan Kota Padang disebutkan bahwa besaran gaji ditentukan berdasarkan rumpun atau jenis pekerjaan. Hal ini bertentangan dengan Pasal 101 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang berbunyi:

“Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan dan resiko pekerjaan”.

Juga pada besaran gaji yang diterima oleh Pegawai Honor dan Tenaga Kontrak yang diatur dalam Lampiran IV Peraturan Walikota Padang Nomor 63 Tahun 2017 Tentang Perubahan Keenam Atas Peraturan Walikota Padang Nomor 5 Tahun 2015 Tentang Pegawai Honor dan Kontrak Di Lingkungan Pemerintahan Kota Padang masih banyak gaji Pegawai Honor dan Tenaga Kontrak tersebut dibawah UMP Sumatera Barat. Seandainya tidak ada perubahan tentu penetapan gaji tersebut telah melakukan pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan.

## 2) Non Yuridis

Permasalahan non-yuridis berasal dari Pegawai Honor dan Tenaga Kontrak tidak mendapatkan gaji yang Adil dan Layak atas pekerjaannya.

3. Solusi untuk mengatasi kendala penggajian Pegawai Honor dan Tenaga Kontrak di lingkungan Sekretariat Kota Padang yaitu meminta kepada Pemerintah Pusat untuk konsisten menjalankan PP nomor 48 Tahun 2005

Pengangkatan Tenaga Honor Menjadi PNS pada Pemerintahan Daerah yang masih ada Pegawai Honor, mendata ulang Pegawai Honor di Sekretariat Kota Padang untuk masuk kedalam Klasifikasi Pegawai Honor Kategori 1 maupun Kategori 2 sesuai Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2010 tentang Pendataan Tenaga Honor yang Bekerja Pada Instansi Pemerintahan dan menegur Pemerintah Daerah dengan keras kalau seandainya masih mengangkat Pegawai Honor di Pemerintah Daerah. Perlu ada perbaikan aturan sistem penggajian Pegawai Honor dan Tenaga Kontrak di Sekretariat Kota Padang yakni dengan menggaji Pegawai Honor dan Tenaga Kontrak sesuai dengan standar umum yakni berdasarkan pangkat, golongan, beban kerja dan tanggung jawab pekerjaan atau minimal setara dengan UMP Sumatera Barat. Juga Pemerintah Daerah Kota Padang mengajukan penambahan anggaran APBD kepada DPRD Kota Padang agar Pegawai Honor dan Tenaga Kontrak tersebut mendapat gaji minimal sesuai UMP Sumatera Barat.

## **B. Saran**

Adapun saran-saran yang dapat diberikan oleh penulis :

1. Diharapkan Pemerintah Kota Padang dalam membuat materi Peraturan Walikota lebih diperhatikan aturan sebelumnya atau Undang-Undang sebelumnya agar aturan yang dibuat tidak bertentangan.

2. Diharapkan Pemerintah Kota Padang menerapkan aturan mengenai PPPK sesuai dengan Undang-Undang ASN.
3. Diharapkan Pemerintah Kota Padang dalam menggaji Pegawai Honor dan Tenaga Kontrak di Lingkungan Sekretariat Kota Padang Sistem Penggajian sesuai dengan standar umum yakni berdasarkan pangkat, golongan, beban kerja dan tanggung jawab pekerjaan.

