

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap tindakan pemerintah yang dilakukan di Indonesia semestinya dituntun dengan adanya pengaturan melalui peraturan yang berlaku karena sejatinya Indonesia merupakan Negara Hukum, yang hal ini sesuai amanat Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945), atau dikenal dengan asas legalitas. Menurut Sidharta, negara hukum pada pokoknya adalah:¹

“Negara yang penyelenggaraan pemerintahannya dijalankan berdasarkan dan bersarkan hukum yang berakar dalam seperangkat titik tolak normatif, berupa asas-asas dasar sebagai asas-asas yang menjadi pedoman dan kriteria penilaian pemerintahan dan perilaku pejabat pemerintahan.”

Kepastian akan hak-hak bagi setiap warga negara juga dijamin pada UUD NRI 1945. Beberapa hak tersebut, termasuk hak terhadap pekerjaan yang diamanatkan pada Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945. Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yang hal ini tentu harus dilandasi hukum. Salah satu diantaranya yaitu guru, Secara etimologi kata guru berasal dari bahasa Indonesia yang diartikan orang yang mengajar (pengajar, pendidik, ahli didik). Dalam bahasa jawa, sering kita mendengar kata „guru“ diistilahkan dengan “digugu lan ditiru”. Kata “digugu” berarti diikuti nasehat-nasehatnya. Sedangkan “ditiru” diartikan dengan diteladani tindakannya.² Sementara itu

¹ W. Riawan Tjandra, 2014, *Hukum Sarana Pemerintahan*, Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, hlm.14.

² Tulus Tu“u, 2004, *Peran Disiplin Pada Prilaku dan Prestasi Siswa*, Jakarta: Grasindo, hlm.

dalam bahasa Inggris terdapat kata yang semakna dengan kata guru antara lain: teacher (pengajar), tutor (guru private yang mengajar di rumah), educator (pendidik, ahli didik), lecturer (pemberi kuliah, penceramah).³ Dalam pengertian yang sederhana, guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak mesti dilembaga pendidikan formal.

Guru adalah subjek paling penting dalam keberlangsungan pendidikan. Tanpa guru, sulit dibayangkan bagaimana pendidikan dapat berjalan. Bahkan meskipun ada teori yang mengatakan bahwa keberadaan orang/manusia sebagai guru akan berpotensi menghambat perkembangan peserta didik, tetapi keberadaan orang sebagai guru tetap tidak mungkin dinafikan sama sekali dari proses pendidikan⁴

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa guru adalah semua orang yang bertanggung jawab atas perkembangan potensi peserta didik, baik dari aspek knowledge, behaviour, psikomotor dan estetika dengan cara membimbing membina dan mengarahkan baik individual ataupun klasikal di sekolah maupun di luar sekolah.

Guru pada sekolah negeri berdasarkan statusnya ada dua, yaitu guru tetap yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) dan guru tidak tetap atau biasa disebut guru honorer. Perbedaan antara guru tetap dan guru honorer bukan hanya statusnya saja, melainkan juga pada faktor lain seperti kejelasan gaji atau

³ John M. Echols dan Hasan Shadily, 2001, *Kamus Inggris-Indonesia*, Jakarta: Gramedia, hlm. 351

⁴ Dja'far Siddik, 2006, *Konsep Dasar Ilmu Pendidikan Islam*, Bandung: Cita Pustaka Media, hlm. 39

kompensasi yang akan diterima.⁵ Status guru PNS berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan guru, status sebagai guru PNS memenuhi syarat untuk gaji standar pegawai negeri, serta hak atas tunjangan kesehatan dan pensiun. Tetapi di sisi lain, gaji guru honorer tergantung pada kemampuan sekolah. Sehingga terdapat kesenjangan yang tinggi dalam kesejahteraan antara guru PNS dan guru honorer.⁶

Dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang tenaga pendidik, guru juga memiliki hak dan kewajiban yang diatur di dalam Pasal 14 UU Guru dan Dosen. Beberapa hak dan kewajiban yang diperoleh guru dalam menjalankan fungsinya diantaranya adalah “memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial” serta “memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak kekayaan intelektual”.

Kompensasi yang diterima oleh guru honorer setiap bulannya masih tergolong rendah dan tidak dapat di keluarkan setiap bulan hal ini tentu belum memuaskan untuk dapat memenuhi kesejahteraan guru. Besaran kompensasi yang diterima oleh guru honorer masih terbilang sangat kecil jika dibandingkan dengan tanggung jawab yang dijalankan.

Istilah honorer sebelumnya dikenal sebagai pegawai tidak tetap, yang terdapat pada Penjelasan Pasal 2 ayat (3) UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang menjelaskan bahwa pegawai tidak tetap tersebut tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri. Pegawai tidak tetap dapat dikategorikan sebagai

⁵ Nurdin, N. 2021, Guru Honorer dalam Upaya Memperoleh Status Kepegawaian Tenaga Pendidik Pegawai Negeri Sipil. Murhum : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, hlm. 10–19.

⁶ Yulindrasari, H., & Ujianti, P. R. (2018). “Trapped in the Reform”: Kindergarten Teachers’ Experiences of Teacher Professionalisation in Buleleng, Indonesia. *Policy Futures in Education*, 16(1), hlm. 66–79.

tenaga honorer dan tenaga kontrak.⁷ Saat ini undang-undang tersebut telah dicabut dan digantikan dengan UU ASN yang istilah tersebut sudah tidak diakomodir lagi, baik itu pegawai tidak tetap, tenaga honorer, maupun tenaga kontrak. Jika merujuk pada UU ASN, istilah pegawai honorer dihapus dan digantikan dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).⁸ Hal ini menjadikan bahwa opsi kepegawaian yang tersedia dan diakui pada Instansi Pemerintah hanya ada 2 (dua) jenis, yang sesuai Pasal 6 UU ASN, terdiri dari:

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sesuai Pasal 1 angka 3 UU ASN, PNS adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
2. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Sesuai Pasal 1 angka 4 UU ASN, PPPK adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

PNS dan PPPK pada UU ASN ditetapkan untuk sama-sama berkedudukan sebagai pegawai ASN. Akan tetapi, tidak seperti PNS yang diangkat secara tetap, PPPK statusnya dibatasi oleh perjanjian kerja. Hal ini diatur dalam Pasal 7 ayat (2) UU ASN yang berbunyi:

“PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini”

Pada dasarnya PPPK dibentuk guna membantu PNS dalam menjalankan penyelenggaraan pemerintahan, sebab terlihat secara jelas perbedaan poin pada

⁷ Antonius Ferry Bastian dan Ariawan Gunadi, 2020, “*Tinjauan Yuridis Terhadap Status Hukum dan Perlindungan Hukum dari Pekerja Kontrak Non Pegawai Negeri Sipil (Pekerja Honorer) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*”, Era Hukum Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum, Vol. 18, No. 2, hlm. 87.

⁸ Rahimul Wiqi Supriadi, 2021, “*Pengangkatan dan Pemberian Gaji Guru Honorer di Sekolah Negeri di Kota Padang*,” Skripsi Sarjana Universitas Andalas, Padang, hlm. 5

definisi antara PNS yang diperuntukkan untuk menduduki jabatan pemerintah dengan PPPK yang diperuntukkan dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan yang terlihat pada Pasal 1 angka 3 dan Pasal 1 angka 4 UU ASN.

Dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang tenaga pendidik, guru juga memiliki hak dan kewajiban yang diatur di dalam Pasal 14 UU Guru dan Dosen. Beberapa hak dan kewajiban yang diperoleh guru dalam menjalankan fungsinya diantaranya adalah “memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial” serta “memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak kekayaan intelektual”. Jika dilihat secara pengertian dan fungsi, antara pegawai honorer dengan PPPK hampir sama, yakni sama-sama melaksanakan tugas pemerintahan untuk tujuan membantu kinerja PNS.

Meskipun terlihat sama, akan tetapi terdapat perbedaan mendasar antara pegawai honorer dan PPPK. Letak perbedaannya dapat dilihat pada PPPK yang memiliki regulasi pengangkatan dan pemberian gaji serta kontrak perjanjian yang jelas dengan tergabung ke bagian ASN.

Kota Padang merupakan salah satu daerah yang masih melakukan pengangkatan pegawai honorer, Perihal ini dapat terlihat pada Peraturan Wali Kota (Perwako) Padang Nomor 14 Tahun 2018 tentang Pegawai Honor dan Tenaga Kontrak dengan adanya pengaturan yang dihadirkan melalui Perwako Padang mengenai Pegawai Honor tersebut sudah jelas bertentangan dengan PP PPPK yang di dalamnya ditegaskan adanya larangan mengangkat pegawai non-PNS dan/atau non-PPPK untuk mengisi jabatan ASN. Akan tetapi, jika dikaitkan kepada asas pemerintahan daerah, pengangkatan guru honorer di Kota Padang ini sebelumnya didasari dengan adanya asas otonomi daerah.

Landasan Otonomi Daerah terdapat pada UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (UU Pemda).

Otonomi daerah sendiri merupakan bagian dari desentralisasi, yaitu penyerahan urusan pemerintahan oleh pemerintah pusat kepada daerah otonom berdasarkan asas otonomi. Adapun maksud dari hal tersebut adalah pemerintah daerah mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan, kecuali urusan pemerintahan yang menjadi urusan pemerintah pusat. Urusan pemerintahan sendiri terbagi menjadi tiga, yaitu urusan pemerintahan absolut yang sepenuhnya menjadi kewenangan pemerintah pusat, urusan pemerintahan konkuren yaitu urusan pemerintahan yang dibagi antara urusan pemerintah pusat dan daerah provinsi dan daerah kabupaten/kota, serta urusan pemerintahan umum yang menjadi kewenangan presiden sebagai kepala pemerintahan.

Novendra Hidayat dalam jurnalnya yang berjudul “Otonomi Daerah dan Disentralisasi Pendidikan” mengemukakan bahwa:

“Pelaksanaan otonomi daerah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (selanjutnya disebut UU Pemda) bermakna pengakuan adanya daerah otonom dan sekaligus pengakuan/penyerahan wewenang, hak, dan kewajiban untuk mengelola urusan pemerintahan di bidang tertentu dari pemerintah pusat kepada daerah. Termasuk pula di dalamnya berbagai kemungkinan pengelolaan dan pengembangan bidang pendidikan, dimana terdapat perubahan pengelolaan pendidikan dari yang bersifat sentralistik kepada yang lebih bersifat desentralistik.”⁹

Berdasarkan Pasal 1 angka 6 UU Pemda yang dimaksud dengan Otonomi Daerah adalah “hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan

⁹ Novendra Hidayat, 2016, “Otonomi Daerah dan Disentralisasi Pendidikan”, Jurnal Society, Vol. VI:I, hlm. 35

masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan”. Adapun menurut Pasal 1 angka 12 UU Pemda, Daerah Otonom atau disebut daerah adalah “kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas-batas wilayah yang berwenang mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.”

Dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Kepala Daerah diberikan wewenang baik secara terikat maupun wewenang bebas untuk mengambil keputusan-keputusan untuk melakukan pelayanan publik, wewenang terikat artinya segala tindakan yang dilakukan oleh pemerintah sesuai dengan aturan dasar, sedangkan wewenang bebas artinya pemerintah secara bebas menentukan sendiri mengenai isi dari keputusan yang akan dikeluarkan karena aturan dasarnya memberi kebebasan kepada penerima wewenang.¹⁰ Wewenang pemerintah tersebut salah satunya adalah penyelenggaraan pembangunan di segala aspek termasuk di dalamnya adalah pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dan pengangkatan pegawai honorer di daerah. Hal inilah yang mendasari lahirnya Peraturan Wali Kota Padang Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Pegawai Honor dan Tenaga Kontrak.¹¹

Dalam Pasal 1 ayat (11) Peraturan Wali Kota Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Pegawai Honor dan Tenaga Kontrak, pegawai honor adalah pegawai Pemerintah Daerah yang bukan pegawai negeri sipil yang diangkat dan ditempatkan dengan Keputusan Wali Kota dan/atau Keputusan Sekretaris Daerah atas nama Wali Kota sebelum diterbitkannya Peraturan Pemerintah

¹⁰ Sadjijono, 2011, *Bab-Bab Hukum Administrasi*, Yogyakarta: Laksbang Presindo, hlm.59-60.

¹¹ Rahimul Wiqi Supriadi, op. cit., hlm. 8.

Nomor 48 Tahun 2005 yang penghasilannya dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Padang. Dengan kebijakan yang dibuat oleh Pemerintah ini, Pemerintah memiliki kewajiban untuk membayar gaji dari pegawai honor yang diangkatnya dan dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Pemberian gaji kepada pegawai honor diatur dalam Peraturan Wali Kota Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Pegawai Honor dan Tenaga Kontrak. Yaitu dalam BAB V tentang HAK Pasal 8-17. yang Pasal 8 nya berbunyi :

Kepada pegawai honor dan tenaga kontrak diberikan hak sebagai berikut :

1. honorarium;
2. penghasilan lain yang sah;
3. cuti;
4. jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian.

Selanjutnya dalam Pasal 9 :

- a. Hak atas honorarium sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a diberikan pada awal bulan berikutnya setelah melaksanakan tugas.
- b. Besaran honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

Peraturan ini menjelaskan hak yang diterima serta sistem pemberiannya, namun tidak menjelaskan secara eksplisit berapa besaran gaji yang diterima oleh pegawai honor tersebut dan tidak ada aturan lanjutan yang menjelaskan berapa besaran gaji yang harus diterima pegawai honor. Berdasarkan Pasal 9 huruf b yang dijelaskan diatas besaran gaji pegawai honorer hanya ditentukan melalui Keputusan Wali Kota. Hal ini menyebabkan gaji yang diberikan kepada guru honorer dapat berubah-ubah sesuai dengan kemampuan atau ketersediaan APBD.

Jika mengikuti Patokan penghasilan dalam kelayakan hidup di Kota Padang standar Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat yaitu sebesar Rp.

2.811.449,27 (Dua juta delapan ratus sebelas ribu empat ratus empat puluh sembilan koma dua puluh tujuh rupiah) perbulan (Sesuai dengan Keputusan Gubernur Sumatera Barat Nomor 562-762-2023 Tentang Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024).¹² Oleh karena itu Pemerintah memiliki kewajiban membayarkan gaji yang adil dan layak termasuk kepada guru honorer.

Di Kota Padang, terdapat sebanyak 43 (empat puluh tiga) Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN).¹³ Salah satu SMPN yang penulis kunjungi sebagai langkah pertama dalam melakukan penelitian ini, yakni SMPN 4 Padang. Pada sekolah tersebut, penulis melakukan wawancara terhadap salah satu pegawai tata usaha, yang menyatakan bahwa masih terdapat guru honorer sebagai tenaga pengajar pada sekolah tersebut. Saat ini, memang dibuka kesempatan untuk dapat melakukan peralihan menjadi PPPK, akan tetapi tidak serta merta seluruh guru honorer dapat ikut dan seketika langsung lolos seleksi, sebab ditentukan dengan syarat dan ketentuan yang ada. Di samping itu, sekolah yang bersangkutan juga masih dapat merekrut guru honorer sesuai kebutuhannya, yang untuk pembiayaan dan sebagainya ditanggung oleh sekolah tersebut.¹⁴

Dari hasil wawancara dengan beberapa guru honorer Sekolah Menengah Pertama Negeri di kecamatan padang barat yang penulis lakukan menggunakan teknik purposive sampling, salah satunya Ibi Dina Yama Uchi

¹² <https://sumbarprov.go.id/home/news/23142-keputusan-gubernur-sumatera-barat-nomor-562-762-2023-tentang-upah-minimum-provinsi-sumatera-barat-tahun-2024> diakses pada tanggal 28 Juli 2024 Pukul 12.00 WIB.

¹³ Data Pokok Pendidikan Dirjen Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah Kemendikbudristek, Progres Sinkronisasi SMP Prov. Sumatera Barat Kota Padang, diakses dari <https://dapo.kemdikbud.go.id/progres-smp/2/086100>, pada tanggal 10 Maret 2023 pukul 20.47.

¹⁴ Hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha SMPN 4 Kota Padang.

meyebutkan bahwasanya gaji yang di terima tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan pokok dan terdapat kendala mengenai waktu pembayaran yang pada saat tertentu hanya bisa di keluarkan dalam kurun waktu sekali dalam tiga bulan yaitu pada saat pencairan dana BOS belum terlaksana. yang mana dalam hal ini pencairan tersebut harus melalui prosedur ketat sehingga memakan waktu untuk sekolah melakukan pencairan dana BOS tersebut.¹⁵

Masalah ini menarik simpati penulis untuk melakukan penelitian karena merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dimana Upah minimum yang merupakan kebijakan Pemerintah untuk memberikan penghasilan yang memenuhi penghidupan layak belum dapat dikatakan tercapai. Hal tersebut yang dijadikan rujukan atas ketidaksinambungan antara das sollen dan das sein terkait besaran honorarium pegawai honorer.

Maka dari pada itu kesejahteraan hak guru honorer wajib diperhatikan guna untuk menjaga kesejahteraan, Sampai saat ini belum ada peraturan yang secara jelas mengatur besaran gaji guru honorer yang berlaku secara nasional di Indonesia. Berbeda dengan gaji guru PNS yang besarnya sama secara nasional, gaji guru honorer cenderung berbeda-beda di tiap wilayah atau sekolah. Honorarium itu sendiri ialah upah sebagai imbalan jasa (yang diberikan kepada pengarang, penerjemah, dokter, pengacara, konsultan, tenaga honorer); upah di luar gaji.¹⁶ Tahapan umum dalam melakukan pembayaran honorarium yang menjadi faktor terpenting harus diperhatikan oleh suatu instansi adalah keadilan dan kelayakan.

Oleh karena itu berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik

¹⁵ Hasil wawancara dengan Ibu Dina Yama Uchi selaku Guru Tidak Tetap di SMPN 4 Padang

¹⁶ Kamus Besar Bahasa Indonesia, "Honorarium", <https://kbbi.id/honorarium> diakses pada tanggal 22 oktober 2023 pukul 17.34 WIB)

melakukan penelitian dengan judul **PELAKSANAAN PEMBAYARAN HONOR GURU TIDAK TETAP SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI DI KOTA PADANG**

B. Rumusan Masalah

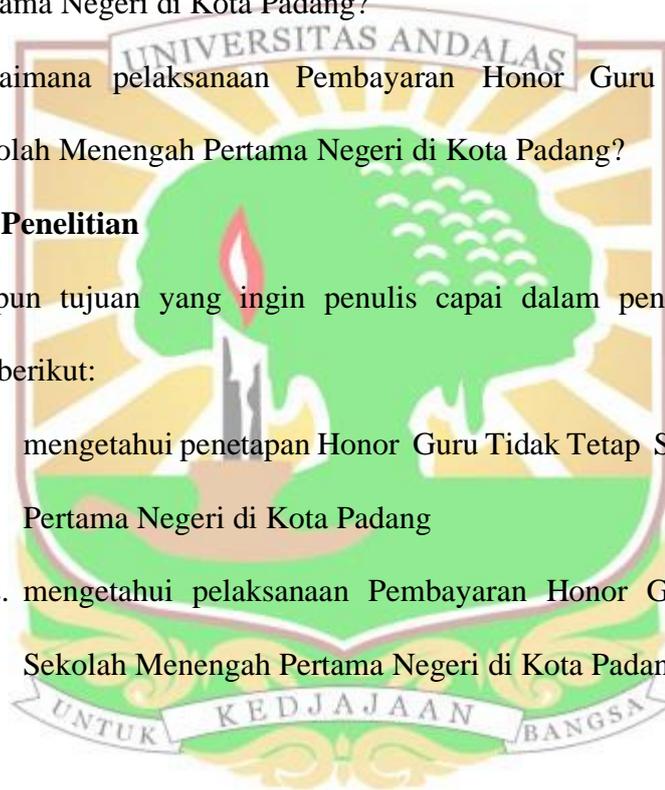
Berdasarkan uraian mengenai latar belakang penulisan, maka rumusan masalah yang akan diteliti dan dikaji adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penetapan Honor Guru Tidak Tetap Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Padang?
2. Bagaimana pelaksanaan Pembayaran Honor Guru Tidak Tetap Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Padang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin penulis capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. mengetahui penetapan Honor Guru Tidak Tetap Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Padang
2. mengetahui pelaksanaan Pembayaran Honor Guru Tidak Tetap Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Padang



D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai penulis dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis
 - a. Untuk melatih kemampuan penulis melakukan penulisan secara ilmiah yang dituangkan dalam bentuk karya ilmiah berupa

skripsi.

- b. Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan terutama berkenaan dengan bidang Hukum, khususnya pada Hukum Administrasi Negara yaitu berkenaan dengan Pembayaran Honorarium pada Guru Kontrak Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Padang

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat positif bagi pendukung kepentingan yaitu bagi setiap individu, masyarakat, aparatur sipil negara, praktisi, dan pegawai kontrak/guru kontrak pada setiap instansi pemerintahan maupun bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam menambah pengetahuan yang berhubungan dengan kepegawaian.

E. Metode Penelitian

Penelitian hukum pada dasarnya merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan cara menganalisis, melakukan pemeriksaan mendalam terhadap faktor hukum tersebut, kemudian mengusahakan pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul di dalam gejala-gejala yang bersangkutan. Guna memperoleh data yang konkret, maka penelitian ini menggunakan pendekatan sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis empiris, yaitu pendekatan penelitian yang melihat dan mengkaji

peraturan perundang-undangan terkait permasalahan kemudian menghubungkannya dengan kenyataan yang ada di lapangan. Dalam hal iniialah tentang “Pelaksanaan pembayaran Honor Guru Tidak Tetap Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di kota Padang”.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analisis, yang menggambarkan hal secara sistematis, faktual dan akurat di daerah tertentu dan tempat tertentu. Mengungkapkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori yang menjadi objek penelitian. Demikian juga hukum dalam pelaksanaannya di dalam masyarakat yang berkenaan objek penelitian.¹⁷

3. Jenis dan Sumber Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini berdasarkan jenisnya dibedakan, antara lain:

a) Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, observasi maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti¹⁸. Data primer yang diperlukan berupa informasi yang terkait Pelaksanaan Pembayaran Honor Guru Tidak Tetap Sekolah Menengah Pertama Negeri di kota Padang .

b) Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek

¹⁷ Busrizalti, 2013, *Hukum Pemda: Otonomi Daerah dan Implikasinya*, Yogyakarta:Total Media, hlm. 71.

¹⁸ Zainuddin Ali, 2019, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta:Sinar Grafika, hlm. 106

penelitian, dan peraturan perundang-undangan.¹⁹ Data sekunder tersebut dapat dibagi menjadi:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer yaitu peraturan perundang-undanganyang berlaku dan berkaitan dengan penelitian, antara lain:

a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

b) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

c) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

d) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

e) Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

f) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah buku-buku dan tulisan-tulisan ilmiah yang terkait dengan objek penelitian ini²⁰. Bahan hukum yang digunakan yaitu berupa buku, jurnal yang berkaitan dengan Hukum Administrasi Negara khususnya mengenai

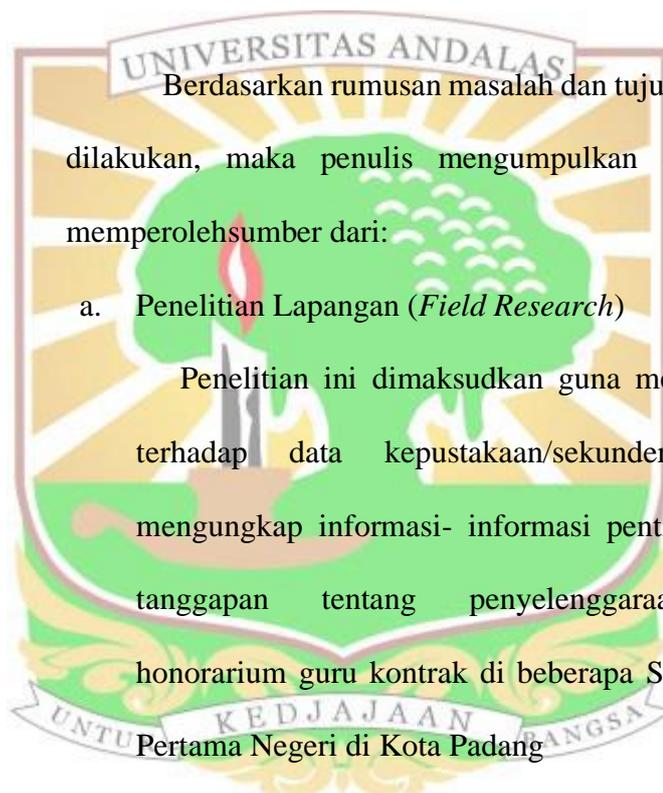
¹⁹ *Ibid.*, hlm. 106

²⁰ *Ibid.*

pembayaran honorarium bagi guru kontrak pada Sekolah Menengah Pertama Negeri.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan-bahan yang menunjang pemahaman akan bahan hukum primer dan sekunder. Misalnya: kamus, ensiklopedia, dan lain sebagainya.



Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang dilakukan, maka penulis mengumpulkan data-data dengan memperoleh sumber dari:

a. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dimaksudkan guna mendukung analisis terhadap data kepustakaan/sekunder dengan cara mengungkap informasi-informasi penting serta mencari tanggapan tentang penyelenggaraan pembayaran honorarium guru kontrak di beberapa Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Padang

b. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Data yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi, dan jurnal penelitian. Data tersebut diambil dari perpustakaan sebagai berikut:

1. Pustaka Daerah Kota Padang; dan
2. Pustaka Fakultas Hukum Universitas Andalas.

4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

a. Studi Dokumen

Studi dokumen yaitu studi terhadap dokumen-dokumen resmi serta arsip-arsip yang terkait dengan permasalahan yang diangkat. Dalam studi dokumen ini Penulis memperoleh data dengan mempelajari peraturan perundang-undangan dan buku-buku yang terkait dengan penunaian hak terutama dalam bidang pemberian gaji, data dari pihak terkait yang berhubungan dengan penunaian honorarium guru kontrak, dokumen foto hasil penelitian, dan berita-berita dari media masa

b. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan untuk mengumpulkan data primer dengan tata cara tanya jawab antara dua orang atau lebih yang berhadapan langsung secara fisik yang mana akan memberikan peneliti informasi-informasi yang dibutuhkan. Teknik wawancara yang digunakan yaitu wawancara semi terstruktur. Sebelum melakukan wawancara, penulis membuat daftar pertanyaan yang terstruktur dan bersifat *focused interview* agar tetap pada pokok permasalahan tetapi juga tidak tertutup kemungkinan pertanyaan-pertanyaan tambahan yang muncul ketika melakukan wawancara.

5. Populasi dan Sampel

- a. Populasi dalam sebuah penelitian adalah keseluruhan pribadi atau subjek yang terkait dengan objek penelitian, dalam hal ini adalah seluruh pihak yang terkait dengan kegiatan pembayaran honorarium

guru kontrak pada beberapa Sekolah Menengah Pertama Negeri di kota Padang.

- b. Sampel dan Teknik Sampling. Sampel merupakan himpunan atau sebagian dari populasi. Dalam suatu penelitian, pengumpulan data dilakukan terhadap sampel. Adapun teknik sampling yang dipergunakan di dalam penelitian ini adalah teknik *Purposive Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah dari beberapa guru kontrak yang ada pada beberapa Sekolah Menengah Pertama Negeri di kota Padang.

6. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

a. Pengolahan Data

Pengolahan data adalah kegiatan merapikan data hasil pengumpulan data di lapangan sehingga siap pakai untuk dianalisis. Semua data yang dikumpulkan akan diproses melalui *editing*, yaitu proses penelitian kembali terhadap data yang telah diperoleh melalui wawancara, observasi maupun dokumentasi untuk menghindari kekeliruan dan kesalahan. Data yang diperoleh tidak seluruhnya dimasukan tetapi dipilih data-data yang diperlukan dan berkaitan dengan permasalahan saja sehingga diperoleh data yang lebih terstruktur dan sesuai dengan rumusan masalah yang dibutuhkan sebagai bahan penulisan.

Tahap editing yang akan dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini menyajikan hasil wawancara dan observasi berupa kalimat-kalimat yang kurang baku disajikan dengan menggunakan

kalimat baku dan bahasa yang mudah dipahami. Pada penelitian ini, peneliti melakukan pengecekan data yang berasal dari hasil wawancara, studi dokumen, dan observasi. Hasil-hasil yang relevan dijadikan sebagai bahasan di dalam penelitian.

b. Analisis Data

Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, yaitu menggambarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan cara menghubungkan data primer dan data sekunder ke dalam bentuk uraian-uraian kalimat, sebagai gambaran atau jawaban atas permasalahan yang diteliti.

