

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) merupakan sesuatu hal yang sangat mendasar bagi bangsa Indonesia. Dalam UUD 1945, peran pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan sebagai strategis dalam mencapai tujuannya. Presiden sebagai pemegang kekuasaan eksekutif menjadikan administrator pemerintahan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 4 ayat (1) UUD 1945 menjelaskan bahwa Presiden Republik Indonesia memegang kekuasaan pemerintahan. Pemerintahan merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu negara karena tanpanya negara akan kehilangan arah tanpa kendali dan pada akhirnya negara tersebut akan berada pada kondisi yang buruk.¹

Selanjutnya berdasarkan tujuan bangsa Indonesia sebagaimana telah tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 menyatakan bahwa tujuan negara yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia, yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Terwujudnya tujuan bangsa Indonesia tentunya tidak lepas dari Pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan Nasional

¹ Ridwan HR, 2010, *Hukum Administrasi Negara*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm 19.

terutama handalnya aparatur negara di Indonesia. Dalam mewujudkan cita-cita Indonesia tersebut diperlukan ketaatan dan kesetiaan Pemerintah dan Aparatur Negara pada Pancasila dan UUD 1945. Kualitas Pemerintah dan Aparatur Negara ditentukan dari profesional, berwibawa, berorientasi baik, berkualitas tinggi, serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dalam menjalankan Pemerintahan tersebut Aparatur negara harus menaati peraturan yang berlaku. Peraturan tersebut bertujuan agar penyelenggaraan yang dilakukan berjalan sesuai tujuan bersama.

Dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi Pasal 69, Ketenagaan dalam perguruan tinggi terdiri atas: a. Dosen; dan b. Tenaga Kependidikan. Dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, pegawai yang berada di lingkungan instansi pemerintahan maupun lingkungan pendidikan memiliki tenaga kependidikan yang terdiri dari dua jenis, yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Berdasarkan Pasal 1 angka 1 UU ASN, dijelaskan bahwa: Pegawai Aparatur Sipil Negara terdiri dari Pegawai Negeri Sipil Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Pasal 1 angka 2 menyebutkan bahwa: 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. Pasal 1 angka 3 menyebutkan bahwa: Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara

Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan atau menduduki jabatan pemerintahan.

Aparatur Sipil Negara berperan penting dan merupakan salah satu unsur dalam menyelenggarakan pemerintahan. Pegawai ASN diberikan beberapa tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/ atau pelayanan administratif yang disediakan pegawai ASN.² Adapun tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan.³

Selain Aparatur Sipil Negara, masih terdapat pegawai lain selain ASN yakni pegawai tidak tetap. Pegawai tetap dapat berupa Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) dan pegawai kontrak. Bagi pegawai kontrak yang gajinya didanai oleh Badan Layanan Umum (BLU), diatur dalam Pasal 33 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 bahwa pegawai BLU dapat diperkerjakan secara tetap atau secara kontrak. PPNPN diatur dalam peraturan internal perguruan tinggi, seperti halnya dalam UIN Imam Bonjol Padang dalam Keputusan Rektor Universitas Islam Negeri

² Ridwan dan Nurmalita A. Harahap, 2018, *Hukum Kepegawaian*, UII Press, Yogyakarta, hlm. 34.

³ W. Riawan Tjandra, 2024, *Hukum Administrasi Negara*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 177.

(UIN) Imam Bonjol Padang Nomor 9 Tahun 2019 Tentang Petunjuk Teknis Penerimaan PPNPN UIN Imam Bonjol Padang.

Pegawai tidak tetap sendiri merupakan bagian dari non-ASN, sebagaimana dimuat dalam Pasal 62 ayat (3) Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2017 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang disebutkan tenaga kependidikan dibagi ke dalam tiga bagian yakni: a. Tenaga Kependidikan PNS; b. Tenaga Kependidikan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja; dan c. Tenaga Kependidikan Tidak Tetap.

Keputusan Rektor Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang Nomor 85 Tahun 2023 tentang Pedoman Pengelolaan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang Pasal 1 ayat (7) menyebutkan bahwa: Pegawai Badan Layanan Umum adalah Pegawai Bukan Pegawai Negeri Sipil yang terdiri dari Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap UIN Imam Bonjol Padang. Pegawai tetap dan pegawai tidak tetap pegawai BLU termasuk ke dalam non-ASN atau tenaga kependidikan tidak tetap.⁴ Perbedaan pegawai tetap dan pegawai tidak tetap juga terdapat dalam Pasal 1 ayat (9), yakni pegawai tidak tetap BLU adalah pegawai yang diangkat dan bekerja dalam satu (1) tahun pertama sebagai pegawai BLU dengan menandatangani perjanjian kerja. Pengertian pegawai tetap BLU terdapat dalam Pasal 1 ayat (8) yakni, pegawai tidak tetap yang diangkat

⁴ Hasil wawancara dengan Analis SDM Aparatur pada Biro AUPK dan Kepegawaian UIN Imam Bonjol Padang pada 10 Januari 2025 pukul 13.15 WIB.

dan ditetapkan sebagai pegawai tetap dengan menandatangani kontrak kerja dan pakta integritas. Tujuan diangkatnya pegawai administrasi kontrak BLU terdapat dalam bagian konsideran Keputusan Rektor Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang Nomor 42 Tahun 2024 tentang Penetapan Pegawai Administrasi Kontrak Badan Layanan Umum di Lingkungan Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang dilakukan karena dalam rangka pengisian kebutuhan jabatan yang lowong di lingkungan UIN Imam Bonjol Padang dan untuk kepentingan dinas, maka ditetapkan pegawai administrasi Kontrak Badan Layanan Umum UIN Imam Bonjol Padang.

Pegawai administrasi kontrak BLU memiliki kontrak kerja dan pakta integritas untuk pegawai tetap sebagaimana tercantum pada Keputusan Rektor UIN Imam Bonjol Padang tentang Pedoman Pengelolaan BLU UIN Imam Bonjol Padang. Pada Pasal 1 ayat (12) tertulis bahwa: kontrak kerja adalah perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis antara UIN Imam Bonjol Padang sebagai Pihak Pertama dengan Pegawai Tetap sebagai Pihak Kedua yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Selanjutnya pada ayat (13) tertulis bahwa: Perjanjian Kerja adalah perjanjian yang dibuat secara tertulis antara UIN Imam Bonjol Padang sebagai Pihak Pertama dengan Pegawai Tetap sebagai Pihak Kedua untuk jangka waktu tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Kemudian pada ayat (14) tertulis bahwa: Pakta Integritas adalah pernyataan atau janji kepada diri sendiri tentang komitmen melaksanakan seluruh tugas, fungsi, tanggung jawab, wewenang

dan peran sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kesanggupan untuk tidak melakukan korupsi, kolusi dan nepotisme. Lalu pada Pasal 17 dalam peraturan yang sama tertulis bahwa: Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi diangkat dan ditetapkan sebagai Calon Pegawai Tidak Tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dan/atau Rektor.

Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Pasal 99 ayat (1), menyebutkan bahwa:

Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku, Pegawai non-PNS yang bertugas pada instansi pemerintah termasuk pegawai yang bertugas pada lembaga non struktural, instansi pemerintah yang menerapkan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum/badan layanan umum daerah, lembaga penyiaran publik, dan perguruan tinggi negeri baru berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 10 Tahun 2016 tentang Dosen dan Tenaga Kependidikan pada Perguruan Tinggi Negeri Baru sebelum diundangkannya Peraturan Pemerintah ini, masih tetap melaksanakan tugas paling lama 5 (lima) tahun.

Surat Edaran Menpan RB No. B/185/M.SM.02.03/2022 tentang Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah angka 5, menjelaskan bahwa:

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK diundangkan pada tanggal 28 November 2018, maka dengan demikian pemberlakuan 5 (lima) tahun sebagaimana tersebut dalam Pasal 99 ayat (1) jatuh pada tanggal 28 November 2023 yang mewajibkan status kepegawaian di lingkungan Instansi Pemerintah terdiri dari 2 (dua) jenis kepegawaian, yaitu PNS dan PPPK.

Hal ini tidak sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan saat ini, karena berdasarkan Keputusan Rektor UIN Imam Bonjol Padang tentang Penetapan Pegawai Administrasi Kontrak BLU Di UIN Imam Bonjol Padang yang ditetapkan pada tanggal 2 Januari 2024. Tetapi berdasarkan

Surat Edaran Menpan RB tentang Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah tenggat untuk menghapuskan semua pegawai non-ASN yakni pegawai administrasi kontrak BLU pada PP Manajemen PPPK adalah 28 November 2023. Masih terdapat adanya tenaga non-ASN yang bekerja sebagai tenaga administrasi di UIN Imam Bonjol Padang, bahkan setelah ditetapkannya PP tentang Manajemen PPPK dari tenggat yang telah ditentukan.

Pemberian nama baru bagi tenaga honorer yakni pegawai BLU tetap tidak merubah status non-ASN atau honorer bagi pegawai BLU. UIN Imam Bonjol Padang masih tetap memiliki tenaga honorer, namun hanya mengganti nama tenaga honorer tersebut menjadi pegawai administrasi kontrak BLU. Pegawai administrasi kontrak BLU memang pegawai berstatus non-ASN. Namun, sejatinya pola dan volume pekerjaan yang dilakukan pegawai administrasi kontrak BLU sama saja dengan apa yang dilakukan pegawai honorer.

Hubungan hukum antara UIN Imam Bonjol Padang sebagai pemberi kerja dan pegawai administrasi kontrak BLU sebagai pekerja hanya dari surat perjanjian kontrak kerja saja. UIN Imam Bonjol Padang sebagai pemberi kerja wajib untuk memberikan hak-hak di dalam kontrak kerja pegawai administrasi kontrak BLU. Hal ini tentunya membuat banyak hak dan perlindungan bagi pegawai administrasi kontrak BLU yang tidak setara dengan pegawai ASN seperti yang dimuat dalam UU ASN.

Hak yang diberikan kepada pegawai administrasi kontrak BLU dalam Pasal 22 Keputusan Rektor UIN Padang tentang Pedoman Pengelolaan Pegawai Administrasi Kontrak BLU UIN Imam Bonjol Padang menyebutkan bahwa pegawai administrasi kontrak BLU berhak mendapat antara lain: upah, penghargaan, perlindungan hukum, peningkatan kompetensi, cuti, BPJS Kesehatan, penghasilan tambahan, kenaikan gaji setiap 2 tahun, kenaikan pangkat/golongan ruang setiap 4 tahun, dan kenaikan pangkat/golongan ruang setelah menempuh pendidikan yang lebih tinggi. Hak-hak pegawai administrasi kontrak BLU ini wajib dipenuhi dan diberlakukan oleh UIN Imam Bonjol Padang.

Pegawai administrasi kontrak BLU juga perlu diberi perlindungan hukum terhadap hak sebagaimana pegawai kontrak di UIN Imam Bonjol Padang. Philipus M. Hadjon mengemukakan bahwa perlindungan hukum adalah suatu tindakan untuk melindungi atau memberikan pertolongan kepada subjek hukum, dengan menggunakan perangkat-perangkat hukum.⁵ Bila dikaitkan dengan perlindungan hukum terhadap pegawai kontrak, maka perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan hak dasar yang melekat dan di lindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, serta Pasal 34 ayat (2) UUD 1945 “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat

⁵ Philipus M. Hadjon, 2011, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, hlm. 10.

dan memperdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan suatu pelanggaran hak asasi manusia.⁶

Sementara itu, jika hubungan hukum pegawai administrasi kontrak BLU hanya dalam surat perjanjian kontrak kerja saja dan tidak terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang ada di Indonesia, maka tidak ada kepastian hukum di dalam sistem kepegawaian Indonesia bagi pegawai administrasi kontrak BLU. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, perlindungan hukum terhadap hak bagi pegawai administrasi kontrak BLU juga belum sepenuhnya terpenuhi seperti perolehan gaji yang masih di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP) Sumatera Barat. Hal ini tentunya membuat penulis tertarik dengan masalah hukum yang telah terjadi di lingkungan UIN Imam Bonjol Padang.

Saat ini, pegawai administrasi kontrak BLU berada di persimpangan antara rezim kepegawaian dan ketenagakerjaan. Mereka bekerja menjalankan tugas pemerintahan di instansi pemerintah, yaitu perguruan tinggi negeri, sehingga secara teori, pegawai administrasi kontrak BLU bertugas untuk negara dalam ranah urusan publik. Kondisi ini mengindikasikan bahwa mereka semestinya tunduk pada ketentuan dalam UU Kepegawaian atau UU ASN. Namun, dengan status sebagai pegawai kontrak yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja, pegawai administrasi

⁶ Fahrul dan Dodi, 2022, “Aspek Hukum Keberlakuan BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Dan Keamanan Kerja”, *Sibatik Journal*, Universitas Muhammadiyah Gresik, Vol. II No. 1, 2022, hlm. 258.

kontrak BLU juga seharusnya berada dalam lingkup perlindungan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ketegangan antara dua rezim hukum ini menimbulkan kerancuan terkait kedudukan hukum pegawai administrasi kontrak BLU, yang pada akhirnya berdampak pada kepastian dan perlindungan hukum yang mereka terima.

UIN Imam Bonjol Padang merupakan Perguruan Tinggi Negeri (PTN) yang masih dinaungi oleh Kementerian Agama sesuai dengan Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2017 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang. Sementara itu, PTN lain di Padang sudah menjadi PTN-BH (Badan Hukum) dan tidak dinaungi oleh kementerian lagi. Berdasarkan faktor yang telah dijabarkan, penelitian berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pegawai Kontrak Pada Badan Layanan Umum Di Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, permasalahan yang ingin diteliti adalah:

1. Bagaimana kedudukan pegawai kontrak pada Badan Layanan Umum di Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pegawai kontrak pada Badan Layanan Umum di Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui kedudukan kedudukan pegawai kontrak pada Badan Layanan Umum di Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pegawai kontrak pada Badan Layanan Umum di Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis :
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya, dan khususnya pada bidang ilmu hukum.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian sejenis maupun penelitian yang akan datang.
2. Secara Praktis
 - a. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu, pengetahuan dan wawasan dalam bidang ilmu hukum.
 - b. Bagi masyarakat, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan pemahaman perlindungan hukum terhadap hak pegawai kontrak pada Badan Layanan Umum di Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang.

E. Metode Penelitian

Untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini, maka diperlukan metode-metode penelitian yang digunakan untuk

mendapatkan jawaban atas rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini.

Metode penelitian yang digunakan adalah:

1. Metode Penelitian.

Sesuai dengan judul dari penelitian ini, maka dalam menggunakan metode penelitian Yuridis Empiris. yaitu membandingkan norma-norma yang ada dengan fakta-fakta yang ada di lapangan sesuai dengan penelitian yang dilakukan.⁷

2. Sifat Penelitian.

Penelitian ini bersifat Deskriptif Analitis yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat terhadap suatu populasi atau daerah tertentu, mengenai sifat-sifat, karakteristik atau faktor-faktor tertentu.⁸ Hal ini karena penelitian ini semata-mata menggambarkan suatu objek untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum. Penelitian ini bersifat menggambarkan dan mengulas secara detail tentang perlindungan hukum terhadap pegawai kontrak pada Badan Layanan Umum di UIN Imam Bonjol Padang.

3. Jenis dan Sumber Data.

- a. Jenis Data.

Jenis data penelitian pada umumnya ada 2, yakni:

1. Data Primer.

⁷ Zainudin Ali, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 18.

⁸ Bambang Sunggono, 2019, *Metodologi Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 35.

Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari subjek yang diteliti melalui wawancara. Wawancara ini dilakukan dengan melakukan wawancara yang semi-terstruktur, dengan membuat daftar pertanyaan, dengan kemungkinan ada pertanyaan tambahan di masa mendatang. Oleh karena itu, beberapa orang (respoden) dipilih untuk yakni pegawai administrasi kontrak BLU yang ada di Universitas Islam Negeri

Imam Bonjol Padang.

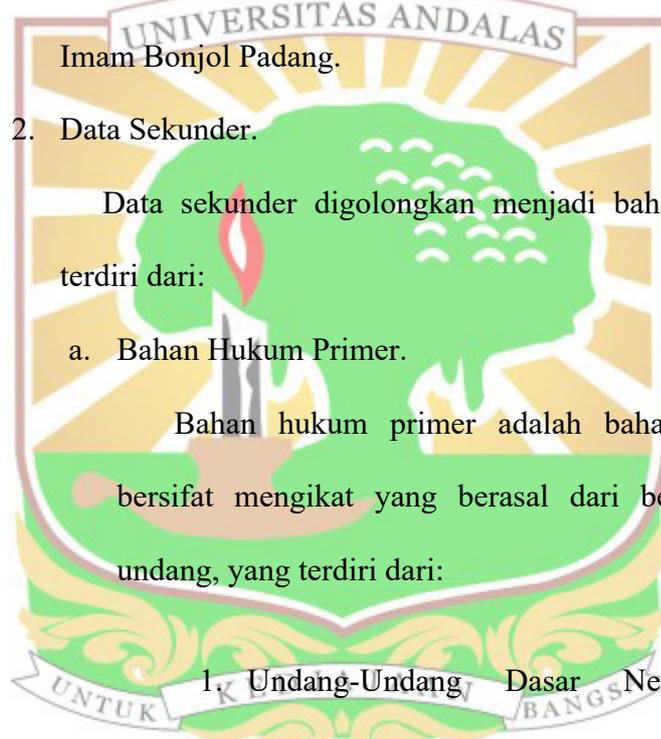
2. Data Sekunder.

Data sekunder digolongkan menjadi bahan hukum yang terdiri dari:

a. Bahan Hukum Primer.

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat mengikat yang berasal dari berbagai undang-undang, yang terdiri dari:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.



4. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (BLU).

5. Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Pengangkatan Tenaga Honorar Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

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

7. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

8. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2017 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang.

9. Keputusan Rektor Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang Nomor 85 Tahun 2023 tentang Pedoman Pengelolaan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang.

10. Keputusan Rektor Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang Nomor 42 Tahun 2024 tentang Penetapan Pegawai Administrasi



Kontrak Badan Layanan Umum Di Lingkungan Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang.

11. Keputusan Rektor Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang Nomor 13 Tahun 2025 tentang Penetapan Tenaga Administrasi Pegawai Kontrak Badan Layanan Umum Pada Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang.



12. Surat Edaran Menpan RB Nomor: B/185/M.SM.02.03/2022 tentang Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.

13. Keputusan Rektor Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang Nomor B.2181/Un.13/B.III/KP.00.3/07/2023 tentang Pengangkatan Pegawai Kontrak Badan Layanan Umum di Lingkungan Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang.

b. Bahan Hukum Sekunder.

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum primer yang menjelaskan bahan hukum primer, seperti Rancangan Undang-Undang, Rancangan Peraturan Pemerintah, hasil penelitian hukum, hasil ilmiah, dan

sebagainya.⁹

c. Bahan Hukum Tersier.

Bahan hukum tersier yakni bahan-bahan yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus-kamus (hukum), ensiklopedia, indek kumulatif, dan sebagainya.¹⁰

b. Sumber Data

1. Penelitian Lapangan (*field research*)

Penelitian Lapangan merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh melalui wawancara secara langsung kepada pegawai administrasi kontrak BLU di Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang. Untuk melakukan penelitian lapangan, dilakukan penelitian di Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang.

2. Penelitian Kepustakaan (*library research*)

Data kepustakaan yang diperoleh melalui penelitian pustaka yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi, dan hasil penelitian.¹¹ Studi kepustakaan dilakukan di beberapa tempat, yaitu Pustaka Pusat Universitas Andalas, Pustaka Fakultas Hukum Universitas

⁹ Bambang Sunggono, 2019, *Op.Cit.*, hlm. 114.

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ Zainudin Ali, 2020, *Op.Cit.*, hlm. 107.

Andalas, maupun sumber dan bahan bacaan lainnya.

4. Populasi dan Sampel.

a. Populasi.

Dalam sebuah penelitian, populasi adalah keseluruhan dari objek pengamatan atau objek yang diteliti.¹² Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti adalah seluruh pegawai administrasi kontrak BLU dan pegawai di bagian kepegawaian di Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang.

b. Sampel dan Teknik Sampling.

Dalam suatu penelitian, pengumpulan data dilakukan terhadap sampel, bukan terhadap semua populasi. Sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi dan kita melakukan penelitian.¹³ Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan cara *purposive sampling*, yakni pengambilan anggota sampel dalam penelitian dengan menentukan sendiri responden mana yang dianggap dapat mewakili populasi.¹⁴ Sampel yang dipilih adalah 5 orang dari 17 pegawai administrasi kontrak BLU dan 3 orang pegawai di Kepegawaian UIN Imam Bonjol Padang. Alasan dipilihnya sampel di atas adalah karena pegawai tersebut yang lebih mengetahui tentang masalah yang diteliti

¹² Burhan Ashshofa, 2013, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 79.

¹³ *Ibid.*

¹⁴ *Ibid*, hlm. 91.

5. Teknik Pengumpulan Data.

Guna mendapatkan data untuk penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari:

a. Wawancara.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Wawancara. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara lisan guna memperoleh informasi dari responden yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti di lapangan.¹⁵ Dalam wawancara ini, diadakan tanya jawab dengan pegawai administrasi kontrak BLU dan bagian kepegawaian yang ada di Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang.

b. Studi Dokumen.

Studi dokumen adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan data tertulis serta mempelajari bahan-bahan penelitian kepustakaan maupun dokumen yang didapatkan dari hasil penelitian di lapangan.

6. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan setelah proses pengumpulan data, agar data yang dikumpul dapat dipersiapkan sehingga data tersebut siap untuk dianalisis. Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan melalui proses *editing*, yakni pengecekan dan pengeditan atas data-data yang telah terhimpun yang bertujuan untuk memeriksa

¹⁵ *Ibid.*

kekurangan dan memperbaiki data tersebut, agar data yang dipakai relevan dengan judul penelitian dan menghasilkan suatu kesimpulan.¹⁶

7. Teknik Analisis Data.

Analisis data adalah langkah selanjutnya setelah dilakukannya pengolahan data. Data-data yang sudah terkumpul, maka akan digunakan metode analisis secara kualitatif yaitu dengan cara menghubungkan data-data yang terkumpul dengan teori dan peraturan perundang-undangan yang relevan. Selanjutnya, pendapat pribadi disertakan dengan data yang disusun secara sistematis dan berurutan ke dalam bentuk kalimat.



¹⁶ Bambang Waluyo, 2018, *Op.Cit.*, hlm. 72.