

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia dikatakan sebagai negara yang merdeka dan berdaulat, memiliki cita-cita, tujuan, dan dasar penyelenggaraan yang ditetapkan dalam konstitusinya yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang selanjutnya disebut UUD NRI 1945. Dalam alinea keempat pembukaan UUD NRI 1945, salah satu tujuan nasional adalah “membentuk suatu pemerintah negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.” Untuk memastikan tujuan nasional tersebut dapat sampai kepada semua lapisan masyarakat, maka diselenggarakanlah pemerintahan di Indonesia dimulai dari pemerintahan pusat sebagai pemerintahan tertinggi, pemerintahan provinsi, pemerintahan kabupaten/kota, hingga pemerintahan desa sebagai unit terendah.¹

Selain tujuan nasional tersebut, Indonesia juga menjamin kepastian hak bagi setiap warga negara yang telah disebutkan dalam UUD NRI 1945. Beberapa hak tersebut, salah satunya ialah hak mendapatkan pekerjaan yang layak sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Saat ini, diantara pekerjaan yang

¹ Mansyur Ahmad KM, 2018, *Manajemen dan Tata Kelola Pemerintahan Desa Perspektif Regulatif dan Aplikatif*, Balai Pustaka, hlm. 1.

dapat dikatakan layak di Indonesia salah satunya yaitu menjadi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).

Untuk mencapai tujuan nasional, negara harus berusaha untuk meningkatkan kualitas masyarakatnya secara berkelanjutan, berlandaskan kemampuan nasional dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta memperhatikan perkembangan sosial.² Agar tercapainya tujuan tersebut, maka perlunya pembenahan pada sistem administrasi negara.

Sistem administrasi negara memiliki kaitan erat dengan hukum administrasi negara. Berdasarkan pendapat Sjachran Basah, hukum administrasi negara adalah semua kaidah yang merupakan sarana hukum untuk mencapai tujuan negara.³ Selanjutnya, Belinfante juga mengemukakan bahwa hukum administrasi berisi peraturan-peraturan yang menyangkut dengan administrasi.⁴ Kata administrasi sendiri berarti *bestuur* (pemerintah). Sehingga dapat dikatakan hukum administrasi (*administratief recht*) juga disebut hukum tata pemerintahan (*bestuursrecht*). Pemerintahan (*bestuur*) juga dipandang sebagai fungsi pemerintahan (*bestuursfunctie*), yang merupakan tugas penguasa yang tidak termasuk pembentukan undang-undang maupun peradilan.⁵

Pemerintah dan pemerintahan memiliki perbedaan antara satu sama lain. Pemerintahan adalah *bestuurvoering* atau pelaksanaan tugas pemerintah, sedangkan pemerintah adalah segala urusan yang dilakukan oleh negara untuk

² Sri Hartini, dkk, 2010, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 5.

³ *Ibid.*

⁴ *Ibid.*

⁵ Philipus M. Hadjon, dkk, 2015, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Cetakan ke-12, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, hlm. 26-27.

menjaga kesejahteraan masyarakat dan kepentingan negara, dapat juga dikatakan pemerintah ialah organ/alat atau aparat yang menjalankan pemerintahan.⁶

Dalam melakukan pelayanan publik, pemerintah memiliki wewenang baik secara terikat maupun bebas untuk mengambil keputusan. Wewenang terikat berarti segala tindakan dilakukan oleh pemerintah sesuai dengan aturan dasar yang menentukan waktu dan keadaan yang diperlukan untuk pelaksanaan wewenang tersebut, yang mencakup rumusan dasar isi dan keputusan yang harus diambil. Sedangkan wewenang bebas berarti badan atau pejabat pemerintahan (administrasi) memiliki wewenang secara bebas untuk membuat atau menentukan isi keputusan sendiri yang akan dikeluarkan karena peraturan dasar memberi kebebasan kepada penerima wewenang tersebut.⁷

Dalam penyelenggaraan pemerintahan, pemerintah memiliki urusan pemerintahan yang termaktub dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang selanjutnya disebut UU PEMDA. Salah satu urusan pemerintahan yang diatur dalam UU PEMDA tersebut adalah urusan pemerintahan absolut yang berarti urusan pemerintahan yang sepenuhnya menjadi pemerintah pusat. Urusan pemerintahan absolut dapat dilimpahkan wewenangnya kepada instansi vertikal yang ada di daerah atau gubernur sebagai wakil pemerintah pusat berdasarkan asas dekonsentrasi. Berdasarkan Pasal 10 UU PEMDA menyatakan bahwa urusan pemerintahan

⁶ Ridwan HR, 2022, *Hukum Administrasi Negara*, Cetakan ke-17, Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 30.

⁷ Agustia Wati, dkk., 2019, *Pengantar Kekuasaan Diskresi Pemerintahan*, Cetakan ke-2, Samarinda: RV Pustaka Horizon, hlm. 1-2.

absolut meliputi politik luar negeri, pertahanan, keamanan, yustisi, moneter dan fiskal nasional, dan agama.

Urusan pemerintahan absolut di bidang agama diselenggarakan oleh Kementerian Agama. Kementerian Agama sendiri diatur dalam sebuah Peraturan Presiden yaitu Peraturan Presiden (Perpres) Republik Indonesia Nomor 152 Tahun 2024 tentang Kementerian Agama yang selanjutnya disebut Perpres Kemenag. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Perpres Kemenag menyatakan bahwa “Kementerian Agama yang selanjutnya disebut Kementerian adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang agama.” Untuk membantu Presiden dalam menjalankan pemerintahan negara, Kementerian Agama bertanggung jawab untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agama.

Kementerian Agama mempunyai jajaran yang berada di tingkat pusat, provinsi, kabupaten/kota dan kecamatan. Contohnya di tingkat provinsi seperti Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat dan di tingkat kota seperti Kantor Kementerian Agama Kota Padang. Hal ini didasarkan pada ketentuan Peraturan Menteri Agama Nomor 19 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama. Dalam Pasal 1 menyatakan bahwa:

- (1) Instansi Vertikal Kementerian Agama merupakan instansi pada Kementerian Agama yang melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama di daerah.
- (2) Instansi Vertikal Kementerian Agama terdiri atas:
 - a. Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi;
 - b. Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota.

Kementerian Agama Kota Padang atau yang disingkat Kemenag Kota Padang merupakan kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan

di bidang agama di wilayah Kota Padang. Kantor Kemenag Kota Padang memiliki susunan organisasi diantaranya subbagian tata usaha, seksi pendidikan madrasah, seksi pendidikan diniyah dan pondok pesantren, seksi pendidikan agama islam, seksi penyelenggaraan haji dan umrah, seksi bimbingan masyarakat islam, penyelenggaraan zakat dan wakaf, dan kelompok jabatan fungsional. Pada bagian tata usaha Kemenag Kota Padang memiliki tugas dan wewenang di bagian kepegawaian. Kemenag Kota Padang berwenang mengelola pegawainya sendiri baik itu pegawai ASN maupun pegawai Non ASN.

Kementerian Agama juga ikut menyelenggarakan pendidikan di Indonesia dimana penyelenggaraan pendidikan ini merupakan urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar sebagaimana disebutkan dalam UU PEMDA. Bentuk penyelenggaraan pendidikan pada Kementerian Agama ini berupa pendidikan agama dan pendidikan keagamaan sebagaimana telah disebutkan dalam Peraturan Presiden Nomor 152 Tahun 2024. Penyelenggaraan pendidikan agama di Kementerian Agama ini dapat berupa penyelenggaraan pendidikan madrasah yang pengaturannya diatur dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Agama Nomor 90 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah.

Penyelenggaraan pendidikan madrasah merupakan kegiatan pelaksanaan pendidikan pada madrasah agar proses pendidikan dapat berlangsung sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Dalam penyelenggaraan pendidikan madrasah ini juga melibatkan pegawai ASN baik

sebagai guru maupun tenaga kependidikan demi kelancaran pelaksanaan pendidikan di madarasah.

Terkait dengan pegawai ASN, pemerintah Indonesia telah mengatur pegawai ASN dalam sebuah peraturan perundang-undangan. Ketentuan pegawai ASN ini diatur dalam sebuah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut UU ASN. Pada Pasal 1 angka 1 UU ASN menjelaskan bahwa “Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Kemudian, dalam Pasal 1 angka 2 juga menjelaskan mengenai “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 diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.”

Pegawai ASN memiliki dua jenis pegawai yang diatur dalam Pasal 5 UU ASN menyatakan bahwa Pegawai ASN terdiri atas:

1. Pegawai Negeri Sipil
Menurut Pasal 1 angka 3 UU ASN, 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.
2. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
Menurut Pasal 1 angka 4 UU ASN, 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.

PNS dan PPPK ini memiliki kedudukan yang sama sebagai aparatur sipil negara, namun terdapat perbedaan antara keduanya. Perbedaannya tersebut dapat dilihat statusnya sebagai pegawai di instansi pemerintah. PNS adalah pegawai yang memiliki status tetap di suatu instansi pemerintah, sedangkan PPPK adalah pegawai yang bekerja untuk suatu instansi pemerintah berdasarkan perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu. PPPK berfungsi untuk membantu menjalankan penyelenggaraan pemerintahan disamping adanya PNS. Selain itu, berdasarkan Pasal 1 angka 3 dan Pasal 1 angka 4 UU ASN definisi PNS diperuntukkan untuk menduduki jabatan pemerintah dan PPPK diperuntukkan untuk melaksanakan tugas pemerintahan.

Disamping adanya PNS dan PPPK, terdapat juga pegawai honorer atau tenaga honorer yang ikut membantu dan bekerja dalam penyelenggaraan pemerintahan baik itu di Pemerintahan Pusat maupun Pemerintahan Daerah. Awalnya keberadaan tenaga honorer dibutuhkan untuk membantu birokrasi pelayanan publik di tengah kurangnya PNS di instansi pemerintahan, terutama di daerah-daerah dan mempengaruhi jalannya birokrasi Indonesia.⁸ Regulasi terkait tenaga honorer ini berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah ini mengartikan:

“Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi anggaran pendapatan dan belanja negara atau anggaran pendapatan dan belanja daerah.”

⁸ Adilla Rahmatushiva, dkk., 2024, “Analisa Penataan Kepegawaian ASN di Indonesia: Penghapusan Tenaga Honorer pada UU Nomor 20 Tahun 2023”, *Kultura: Jurnal Ilmu Hukum, Sosial, dan Humaniora*, Vol. 2 No. 6, hlm. 114.

Tenaga honorer dan PPPK hampir memiliki persamaan dari segi pengertian dan fungsi, karena keduanya sama-sama melaksanakan tugas pemerintahan untuk membantu meningkatkan kinerja PNS. Namun, antara tenaga honorer dan PPPK ini juga memiliki perbedaan mendasar yaitu PPPK memiliki regulasi pengangkatan dan pemberian gaji serta kontrak kerja yang jelas dengan tergabung ke bagian ASN, sedangkan tenaga honorer tidak ada regulasi pengangkatan dan pemberian gaji yang masih tergolong rendah.⁹

Tenaga honorer memiliki banyak peran di berbagai bidang, salah satunya adalah di bidang pendidikan.¹⁰ Unsur yang paling penting dalam proses pendidikan adalah guru. Guru mengemban tugas dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan serta melatih dan menilai para siswanya agar kelak nantinya siswa terdidik dapat memberikan berbagai macam inovasi, kreativitas, dan pemikiran yang berkualitas.¹¹ Guru merupakan pelaksana pelayanan dasar di bidang pendidikan.

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengartikan “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.” Kemudian dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas

⁹ Slamet Arif Maulana, 2023, “Status Kepegawaian Guru Honorer Pasca Diterbitkannya Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor B/185/M.Sm.02.03/2022 pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Padang”, *Skripsi Fakultas Hukum Universitas Andalas*, hlm. 4.

¹⁰ Irva Afrizalni, dkk., 2024, “Masa Depan Guru Honorer Terkait dengan Penghapusan Tenaga Honorer Berdasarkan UU Nomor 20 Tahun 2023”, *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis, dan Ekonomi (JIMBE)*, Vol.2 No. 1, hlm. 24.

¹¹ Rizky Indah Permata Safitri dan Sonhaji, 2022, “Jaminan Perlindungan Hukum Hak-Hak Guru dengan Status Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Honorer)”, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 5 No. 1, hlm 524.

Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru menyatakan bahwa “guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetisi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.” Di Indonesia status guru dibedakan kedalam dua kriteria yaitu guru berstatus ASN (Aparatur Sipil Negara) dan guru berstatus Guru Tidak Tetap (GTT) atau sering disebut guru honorer.¹²

Berkaitan dengan status guru pada Kantor Kemenag Kota Padang, guru ASN di Kemenag Kota Padang merupakan guru ASN daerah yang direkrut dan diangkat oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat (Kanwil Kemenag Sumbar). Guru ASN daerah ini juga merupakan hasil dari pembagian guru ASN oleh Kanwil Kemenag Sumbar yang kemudian dibagi pada setiap daerah Kabupaten atau Kota yang ada di Provinsi Sumatera Barat. Selain itu, terkait status guru tidak tetap ini menurut UU ASN termasuk pegawai non-ASN sehingga tidak memiliki kedudukan sebagai ASN baik pusat maupun daerah. Hal disebabkan oleh guru tidak tetap diangkat oleh sekolah/lembaga penyelenggara pendidikan berdasarkan kebutuhan, biasanya melalui kontrak atau perjanjian kerja.

Dalam standar administratif sekolah negeri, istilah Guru Tidak Tetap atau yang disingkat GTT digunakan secara formal dalam surat kedinasan, surat tugas, dan dokumen resmi lainnya. Istilah lain yang digunakan dan dapat dikatakan non formal adalah guru honor.¹³ Namun juga ada yang menyebutkan guru tidak tetap ini sebagai guru bukan pegawai sipil (GBPNS). Dalam

¹² Muktiono Waspodo, dkk, 2020, *Studi Guru Tidak Tetap Pada Jenjang Pendidikan Dasar*, Jakarta : Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, hlm. 9.

¹³ Muhtarom dan Abdul Aziz, 2023, “Mencandra Realitas Guru Honorer Zaman Now (Sebuah Kajian Konseptual)”, *Jurnal Mathlaul Fattah: Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, Vol. 14 No. 1, hlm. 3.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), guru honorer tidak digaji secara tetap seperti guru PNS, tetapi menerima honorarium berdasarkan jumlah jam pelajaran yang diberikan. Pemerintah daerah atau sekolah mempekerjakan guru tidak tetap atau guru honorer untuk mengisi kebutuhan dan kekurangan guru di sekolah.

Dalam Keputusan Menteri Agama Nomor 110 Tahun 2007 tentang Honorarium Guru Tidak Tetap dan Honorarium Kelebihan Jam Kerja Mengajar Guru Tetap pada Madrasah Negeri di Lingkungan Departemen Agama menyebutkan bahwa “guru tidak tetap (GTT) didefinisikan sebagai guru yang diangkat untuk mengajar di madrasah negeri tanpa status kepegawaiannya tetap. GTT biasanya dipekerjakan untuk memenuhi kebutuhan pengajaran di madrasah yang tidak dapat dipenuhi oleh guru tetap.”

Adanya pegawai yang bekerja di suatu instansi pemerintah tidak akan lepas dari kebijakan pemerintah, seperti keberadaan guru. Ketidakseimbangan yang terjadi antara ketersediaan guru dari pemerintah, baik yang berstatus PNS maupun ASN dengan kebutuhan guru untuk peran dan posisi tertentu menyebabkan satuan pendidikan, yaitu kepala sekolah untuk merekrut dan mengangkat guru honorer.¹⁴

Guru tidak tetap atau guru honorer ini sebenarnya tidak boleh lagi diangkat dan dipekerjakan di instansi pemerintah. Dalam Pasal 96 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja juga menyatakan bahwa “pejabat pembina kepegawaiannya, termasuk pejabat lainnya, dilarang mengangkat pegawai non-

¹⁴ Hilmi Fauz dan Djunawir Syafar, 2017, “Studi tentang Kebajikan Guru Honorer Sekolah Dasar di Yogyakarta”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 5, No. 2, hlm. 163.

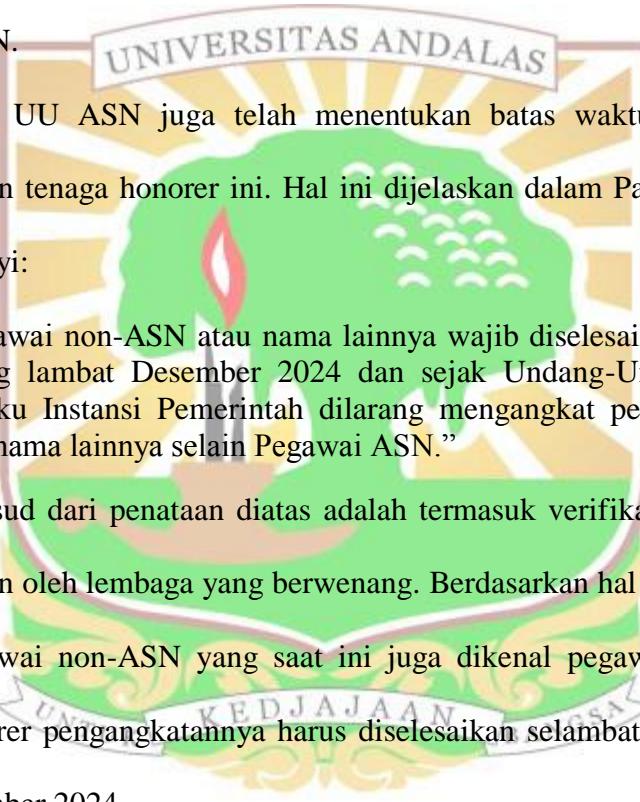
PNS dan non-PPPK untuk mengisi jabatan ASN.” Dalam penjelasan Pasal 96 menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan pegawai non-PNS dan non-PPPK antara lain adalah pegawai yang saat ini dikenal dengan sebutan tenaga honorer atau sebutan lain. Peraturan ini merupakan lanjutan dari larangan pejabat pemerintah mengangkat tenaga honorer untuk mengisi jabatan ASN.

Dari Peraturan Pemerintah ini, telah mengamanatkan bahwa di setiap instansi pemerintah tidak boleh lagi mengangkat tenaga honorer untuk bekerja di instansinya. Namun, kenyataan yang ada masih terdapat tenaga honorer terutama guru tidak tetap atau guru honorer di instansi pemerintah. Hal ini terjadi karena dalam instansi pemerintah tersebut terdapat kekurangan tenaga kerja untuk melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga tenaga honorer dipekerjakan untuk melaksanakan tugas tersebut.¹⁵

Selain Peraturan Pemerintah terkait Manajemen PPPK yang melarang melakukan pengangkatan pegawai non-ASN juga terdapat Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (Menteri PANRB) Nomor B/1527/M.SM.01.00/2023 tentang Status dan Kedudukan Eks THK-2 dan Tenaga Non ASN menyatakan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dan pejabat lain dilarang mengangkat pegawai non-PNS dan/atau non-PPPK untuk mengisi jabatan ASN atau Tenaga Non ASN lainnya. Dengan adanya surat edaran Menteri PANRB ini secara tegas melarang pejabat pembina kepegawaian dan pejabat lain mengangkat pegawai non-ASN di lingkup instansi pemerintah.

¹⁵ Alfian Syarif, 2024, “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Honorer Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Provinsi Jambi”, *Tugas Akhir Fakultas Hukum Universitas Jambi*, hlm. 4.

Dalam UU ASN tidak ada lagi istilah tenaga honorer, melainkan hanya terdapat istilah PNS dan PPPK. Sehingga menjadikan tenaga honorer tidak termasuk dalam kategori ASN. Hal ini secara tidak langsung memberi isyarat sekaligus menjadi amanah pemerintah atas keputusan untuk secara resmi melaksanakan penghapusan tenaga honorer dalam badan pemerintahan atau birokrasi.¹⁶ Penghapusan istilah tenaga honorer dalam undang-undang seharusnya juga mencakup tata cara pengangkatan tenaga honorer tersebut menjadi ASN.



Pada UU ASN juga telah menentukan batas waktu penataan atau pengangkatan tenaga honorer ini. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 66 UU ASN yang berbunyi:

“Pegawai non-ASN atau nama lainnya wajib diselesaikan penataannya paling lambat Desember 2024 dan sejak Undang-Undang ini mulai berlaku Instansi Pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau nama lainnya selain Pegawai ASN.”

Maksud dari penataan diatas adalah termasuk verifikasi, validasi, dan pengangkatan oleh lembaga yang berwenang. Berdasarkan hal ini, menandakan bahwa Pegawai non-ASN yang saat ini juga dikenal pegawai honorer atau tenaga honorer pengangkatannya harus diselesaikan selambat-lambatnya pada bulan Desember 2024.

Berkaitan dengan UU ASN tersebut, bahwa setiap instansi pemerintahan harus melakukan penataan terhadap pegawai non ASN secepatnya. Hal ini juga memberikan amanat kepada Kantor Kemenag Kota Padang untuk melakukan penataan tenaga honorer termasuk guru tidak tetap dengan melakukan pengangkatan guru tidak tetap menjadi pegawai ASN.

¹⁶ Adilla Rahmatushiva, *Loc.Cit.*

Proses pengangkatan guru tidak tetap menjadi pegawai ASN sampai saat ini belum maksimal. Dengan demikian pemerintah juga telah memberikan beberapa solusi, diantaranya dengan pengangkatan guru tidak tetap melalui seleksi PPPK. Namun, seleksi ini menimbulkan tantangan baru bagi guru tidak tetap, seperti persaingan yang ketat serta prosedur dan persyaratan yang harus dipenuhi oleh guru tidak tetap untuk bisa lolos dari seleksi PPPK.

Pengangkatan guru tidak tetap tersebut bisa dilakukan dengan pengangkatan guru tidak tetap menjadi PPPK melalui proses seleksi PPPK dan penetapan formasi. Guru tidak tetap atau guru honorer yang lulus seleksi PPPK pada tahap pertama dapat diangkat menjadi PPPK dan mendapatkan nomor induk kepegawaian serta statusnya menjadi pegawai ASN. Bagi guru tidak tetap atau guru honorer yang tidak lulus seleksi PPPK dan mendapatkan kode R2 atau R3 berdasarkan pengumuman seleksi PPPK dapat mengikuti seleksi tahap berikutnya. Arti dari kode R2 dan R3 tersebut adalah kode R2 sendiri mengacu pada tenaga honorer K2, sementara R3 merujuk pada tenaga honorer yang terdaftar dalam database Badan Kepegawaian Negara.¹⁷

Guru tidak tetap yang tidak lulus seleksi tersebut kemungkinan dapat diangkat menjadi PPPK Paruh Waktu. Hal ini sebagaimana disebutkan dalam Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor B/239/M.SM.01.00/2025 tentang Penjelasan Pengadaan PPPK Tahun Anggaran 2024 yang menyatakan bahwa Pegawai non-ASN yang terdaftar dalam pangkalan data (database) pegawai non-ASN BKN diangkat menjadi PPPK Paruh Waktu apabila memenuhi ketentuan sebagai berikut:

¹⁷ Website : <https://www.ayobandung.com/umum/7914353398/nasib-tenaga-honorer-r2-dan-r3-tanpa-l-pada-pengumuman-kelulusan-seleksi-cpns-dan-pppk-tahap-1-ini-kata-menpanrb>. Diakses pada tanggal 21 Januari 2025 pukul 09:30 WIB.

- a) Telah mengikuti seleksi CPNS tahun anggaran 2024 namun tidak lulus;
- b) Telah mengikuti seluruh tahapan seleksi PPPK tahap 1 atau tahap 2 namun tidak dapat mengisi lowongan kebutuhan.

PPPK Paruh Waktu ini juga tercantum dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kepmenpan-RB) Nomor 347 Tahun 2024 tentang Mekanisme Seleksi PPPK Tahun Anggaran 2024. Pada diktum ke-33 (tiga puluh tiga) keputusan tersebut menyatakan bahwa “Dalam hal pelamar telah mengikuti seluruh tahapan seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja namun tidak dapat mengisi lowongan kebutuhan, dapat dipertimbangkan menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu.”

Mekanisme pelaksanaan PPPK Paruh Waktu diatur dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2025 tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu selanjutnya disebut KepmenPAN-RB PPPK Paruh Waktu. Dalam Diktum Pertama KepmenPAN-RB PPPK Paruh Waktu ini menyatakan bahwa PPPK paruh waktu adalah pegawai aparatur sipil negara (ASN) yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja dan diberikan upah sesuai dengan ketersediaan anggaran instansi pemerintah. Meskipun tidak sepenuhnya setara dengan PPPK penuh waktu, pegawai paruh waktu tetap memiliki kesempatan untuk membuktikan kualitas kinerjanya dan bisa diangkat menjadi pegawai tetap di

masa mendatang.¹⁸ Dalam hal ini memberikan peluang bagi guru tidak tetap atau guru honorer yang tidak lulus seleksi PPPK, namun dapat diangkat menjadi PPPK Paruh Waktu. Sehingga, para guru honorer tersebut terjamin kesejahteraannya dan nantinya dapat diakui sebagai pegawai ASN.

Berdasarkan permasalahan tersebut, masih adanya guru tidak tetap atau guru honorer yang dipekerjakan sehingga harus dilakukan pengangkatan menjadi pegawai ASN atau paling tidak diangkat menjadi PPPK. Saat ini keberadaan guru tidak tetap yang belum diangkat menjadi pegawai ASN pada Kemenag Kota Padang masih ada dan berjumlah sebanyak 177 (seratus tujuh puluh tujuh) orang. Dengan demikian, Kemenag Kota Padang diharuskan untuk terus melakukan pengangkatan guru tidak tetap atau guru honorer menjadi pegawai ASN sesuai amanat UU ASN, dimana dalam UU ASN telah menetapkan batas waktu untuk pengangkatan guru tidak tetap ini, sehingga pengangkatan guru tidak tetap ini harus dilakukan secepatnya. Penelitian ini nantinya juga akan melihat bagaimana pelaksanaan pengangkatan guru tidak tetap baru (honorer) di Kantor Kementerian Agama Kota Padang pasca berlakunya UU ASN dan pengangkatan guru tidak tetap menjadi pegawai ASN atau PPPK. Selain itu, penelitian ini juga membahas terkait kedudukan dan perlindungan hak guru tidak tetap yang status dan haknya masih belum terjamin seperti statusnya yang masih honorer dan gaji atau honorarium yang

¹⁸ Website : <a href="https://puyuhkuayan.com/artikel/menpanrb-jelaskan-nasib-tenaga-honorer-r2-dan-r3-tanpa-l-di-pengumuman-kelulusan-cpns-dan-pppk-tahap-1#:~:text=Surat%20MenPAN%20RB%20Nomor%20B%2F239%2FMSM.01.00%2F2025&text=Surat%20ini%20khususnya%20mengakomodasi%20tenaga,formasi%20pada%20seleksi%20PPPK%20sebelumnya. Diakses pada tanggal 21 Januari 2025 pukul 09:40 WIB.

didapatkan oleh guru tidak tetap masih tergolong belum layak sehingga akan mengkhawatirkan kesejahteraan guru tidak tetap tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka menarik untuk diteliti terkait permasalahan tersebut dengan mengangkat judul “**Pengangkatan Guru Tidak Tetap Pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang Pasca Berlakunya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara.**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, adapun rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan pengangkatan guru tidak tetap pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang?
2. Bagaimana kedudukan guru tidak tetap pasca berlakunya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada hakikatnya mengungkapkan, apa yang hendak dicapai oleh peneliti.¹⁹ Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pengangkatan guru tidak tetap di Kantor Kementerian Agama Kota Padang.
2. Untuk mengetahui kedudukan guru tidak tetap pasca berlakunya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara.

¹⁹ Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI-Press, hlm. 18.

D. Manfaat Penelitian

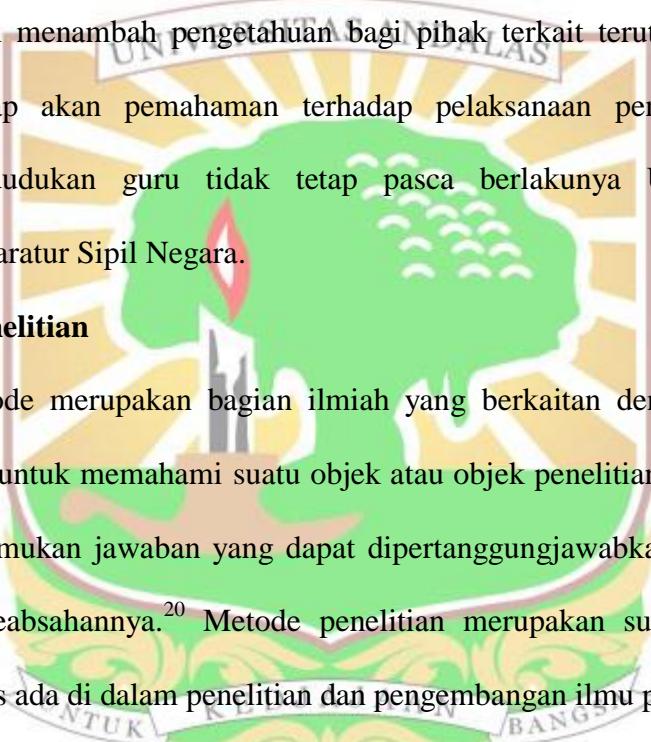
Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam tulisan ataupun penelitian ini terbagi ke dalam dua jenis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis menjadi lebih dalam mengenai Hukum Administrasi Negara khususnya yang berhubungan dengan persoalan pengangkatan guru tidak tetap yang seharusnya sesuai dengan ketetapan yang berlaku.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan terutama dalam bidang ilmu hukum pada umumnya, dan hukum administrasi negara pada khususnya.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat menjawab permasalahan yang dikemukakan dalam bagian rumusan masalah di atas yakni mengenai pelaksanaan pengangkatan guru tidak tetap di Kantor Kementerian Agama Kota Padang dan kedudukan guru tidak tetap pasca berlakunya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara.
- d. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan perbandingan bagi akademis hingga penulis lainnya yang ingin mendalami masalah ini secara lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan masukan kepada pembuat kebijakan dalam hal pengelolaan Aparatur Sipil Negara terutama bagian kepegawaian.

- 
- b. Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan masukan serta pemikiran bagi para praktisi hukum mengenai pengelolaan guru tidak tetap.
 - c. Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan masukan bagi pemerintah pusat maupun pemerintah daerah di instansinya dalam hal mengelola guru tidak tetap.
 - d. Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat dan menambah pengetahuan bagi pihak terkait terutama guru tidak tetap akan pemahaman terhadap pelaksanaan pengangkatan dan kedudukan guru tidak tetap pasca berlakunya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara.

E. Metode Penelitian

Metode merupakan bagian ilmiah yang berkaitan dengan suatu cara (sistematis) untuk memahami suatu objek atau objek penelitian, sebagai upaya untuk menemukan jawaban yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah termasuk keabsahannya.²⁰ Metode penelitian merupakan suatu unsur yang mutlak harus ada di dalam penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan.²¹

Penelitian hukum adalah segala aktivitas seseorang untuk menjawab permasalahan hukum yang bersifat akademik dan praktisi, baik yang bersifat asas-asas hukum, norma-norma hukum yang hidup dan berkembang dalam masyarakat, maupun berkenaan dengan kenyataan hukum dalam masyarakat.²² Penelitian ini menggunakan metode penelitian untuk membahas masalah yang dirumuskan di atas sebagai berikut.

²⁰ Rosady Ruslan, 2020, *Metode Penelitian*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm. 24.

²¹ Soerjono Soekanto, *Op.Cit.*, hlm. 7.

²² Zainuddin Ali, 2018, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 19.

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam tulisan ini adalah penelitian yuridis empiris yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menggunakan norma-norma hukum yang berlaku dan dikaitkan dengan penerapannya di lapangan. Penelitian yuridis empiris merupakan salah satu jenis penelitian hukum yang menganalisis dan mengkaji bekerjanya hukum didalam masyarakat.²³

Penelitian yuridis empiris dapat dilakukan terhadap efektifitas hukum yaitu penelitian yang membahas bagaimana hukum beroperasi dalam masyarakat.²⁴ Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hukum itu berfungsi dalam masyarakat, yaitu (1) kaidah hukum/peraturan itu sendiri; (2) petugas/penegak hukum; (3) sarana atau fasilitas yang digunakan oleh penegak hukum; (4) kesadaran masyarakat.²⁵ Dalam penelitian ini membahas tentang “Pengangkatan Guru Tidak Tetap Pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang Pasca Berlakunya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara.”

2. Sifat Penelitian

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

²³ Ishaq, 2017, Metode *Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis, serta Disertasi*, Bandung: Alfabeta, hlm. 70.

²⁴ Zainuddin Ali, *Op.Cit.*, hlm. 31.

²⁵ *Ibid.*

penelitian.²⁶ Dalam penelitian ini, akan dipaparkan hasil penelitian baik yang bersumber dari peraturan perundang-undangan maupun dari hasil wawancara yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a) Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya baik melalui wawancara, observasi, maupun laporan dalam bentuk dokumen yang tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti.²⁷ Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama.²⁸

Dalam penelitian ini, data primer dan informasi diperoleh secara langsung melalui penelitian lapangan untuk mendapatkan gambaran data berupa fakta di lapangan yang berkaitan dengan keberadaan guru tidak tetap di Kantor Kementerian Agama (Kemenag) Kota Padang.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai

²⁶ *Ibid.*, hlm. 105-106.

²⁷ *Ibid.*, hlm. 175.

²⁸ Amiruddin dan Zainal Asikin, 2019, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Depok: Rajawali Pers, hlm. 32.

sumber seperti buku, laporan, jurnal, dan lain-lain.²⁹ Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

- 1) Bahan Hukum Primer adalah bahan yang mempunyai kekuatan hukum mengikat yang mencakup perundang-undangan yang berlaku dan memiliki kaitan dengan penelitian ini. Bahan penelitian yang berasal dari undang-undang dan peraturan-peraturan itu adalah:

- 
1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
 3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
 4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Jo. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 Jo. Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil;
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Jo. Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Guru;
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK;

²⁹ Aris Prio Agus Santoso. dkk., 2022, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, hlm. 97

- 
8. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 152 Tahun 2024 tentang Kementerian Agama;
 9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Agama Nomor 90 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah;
 10. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama;
 11. Keputusan Menteri Agama Nomor 110 Tahun 2007 tentang Perubahan Keputusan Menteri Agama Nomor 426 Tahun 1995 tentang Honorarium Guru Tidak Tetap dan Honorarium Kelebihan Jam Mengajar Guru Tetap Pada Madrasah Negeri di Lingkungan Departemen Agama;
 12. Keputusan Menteri Agama Nomor 1006 Tahun 2021 tentang Pedoman Pengangkatan Guru Pada Madrasah yang Diselenggarakan oleh Masyarakat.
 13. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 347 Tahun 2024 tentang Mekanisme Seleksi PPPK Tahun Anggaran 2024;
 14. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (KepmenPAN-RB) Nomor 348 Tahun 2024 tentang Mekanisme Seleksi Pegawai Pemerintah dengan

Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional Guru di Instansi Daerah Tahun Anggaran 2024;

15. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2025 tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu;

16. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 7174 Tahun 2023 Jo. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 720 Tahun 2025 tentang Petunjuk Teknis Pembayaran Tunjangan Profesi Bagi Guru, Kepala, dan Pengawas Madrasah;

17. Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor B/1527/M.SM.01.00/2023 tentang Status dan Kedudukan Eks THK-2 dan Tenaga Non ASN;

18. Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor B/239/M.SM.01.00/2025 tentang Penjelasan Pengadaan PPPK Tahun Anggaran 2024.

2) Bahan Hukum Sekunder adalah bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, atau pendapat pakar hukum.³⁰ Dalam penelitian ini bahan hukum sekunder yang

³⁰ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Op.Cit.*, hlm. 32.

digunakan berupa buku-buku dan jurnal yang berkaitan dengan judul penelitian.

- 3) Bahan Hukum Tersier adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan atau petunjuk kepada bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum tersier dapat berupa kamus, indeks kumulatif serta ensiklopedia yang berkaitan dengan penelitian ini.³¹

b. Sumber Data

a) Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Field Research atau penelitian lapangan merupakan sumber data yang diperoleh melalui penelitian yang dilakukan di lapangan. Berdasarkan topik yang dibahas, maka penelitian lapangan dilakukan di Kantor Kementerian Agama (Kemenag) Kota Padang dan beberapa madrasah di Kota Padang melalui media wawancara dengan beberapa narasumber.

b) Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Library Research atau penelitian kepustakaan, artinya data yang diperoleh dalam penelitian ini dilakukan dengan membaca buku-buku dan tulisan-tulisan ilmiah yang terkait dengan persoalan yang akan dikaji, kemudian mencatat bagian yang memuat kajian tentang penelitian.³² Penelitian kepustakaan yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang bersumber dari peraturan perundangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi, dan hasil

³¹ Soerjono Soekanto, *Op.Cit.*, hlm. 13.

³² Mestika Zed, 2007, *Metode Penelitian Kepustakaan*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, hlm. 3.

penelitian.³³ Penelitian kepustakaan ini dilakukan pada beberapa perpustakaan di lingkungan Universitas Andalas yaitu Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Andalas dan Perpustakaan Pusat Universitas Andalas.

4. Teknik Pengumpulan Data

Agar mendapatkan data yang akurat dan konkrit dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, maka Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut:

a. Studi Dokumen

Studi dokumen adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan berdasarkan data yang tertulis dengan cara mempelajari dan menganalisa peraturan perundang-undangan, literatur dan, dokumen-dokumen yang didapatkan dari lapangan maupun penelitian kepustakaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Studi dokumen bagi penelitian hukum meliputi studi bahan-bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Setiap bahan hukum ini harus diperiksa ulang validitas dan rehabilitasinya, sebab hal ini sangat menentukan hasil suatu penelitian.³⁴

b. Wawancara

Wawancara adalah salah satu cara mengumpulkan informasi atau data yang berkaitan dengan penelitian melalui tanya jawab secara langsung antara pewawancara dengan narasumber (responden).

³³ Zainuddin Ali, *Op.Cit.*, hlm. 107.

³⁴ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Op.Cit.*, hlm. 68.

Wawancara yang dilakukan dengan wawancara semi terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara untuk menggali sebanyak-banyaknya informasi yang diperoleh dari responden. Tujuan dari wawancara adalah untuk mengumpulkan dan memperoleh jawaban yang pasti mengenai permasalahan penelitian melalui tanya jawab antara pewawancara dan narasumber. Pada penelitian ini wawancara dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Padang dan beberapa madrasah di Kota Padang dengan melakukan wawancara beberapa narasumber seperti Analis Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Negara Kantor Kementerian Agama Kota Padang, Operator Tata Usaha Madrasah, serta beberapa guru tidak tetap (GTT) di madrasah.

5. Sampel dan Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability*, dengan teknik *purposive sampling*, yang artinya sampel ditentukan oleh penulis berdasarkan kemauannya.³⁵ Tujuan dilakukannya pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui keberadaan guru tidak tetap di beberapa madrasah yang ada di Kota Padang.

Berdasarkan judul yang dalam penulisan ini, maka penelitian dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Padang dengan mengambil sampel dan melakukan penelitian pada beberapa madrasah di Kota Padang yang diantaranya adalah MIN 2 Kota Padang, MTsN 2 Kota Padang dan MAN 1 Kota Padang, dengan pemilihan secara acak terhadap masing-

³⁵ Zainuddin Ali, *Loc. Cit.*

masing madrasah tersebut yang ditentukan berdasarkan 3 (tiga) tingkatan madrasah yang berbeda, yakni tingkat Madrasah Ibtidaiyah yakni MIN 2 Kota Padang, Madrasah Tsanawiyah yakni MTsN 2 Kota Padang dan Madrasah Aliyah yakni MAN 1 Kota Padang.

6. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

a. Pengolahan Data

Pengolahan data diperlukan untuk merapikan data-data yang telah dikumpulkan sehingga memudahkan proses analisis data tersebut. Pengolahan data ini dilakukan dengan cara editing, yaitu data yang telah penulis peroleh dari hasil wawancara akan diedit atau diperbaiki terlebih dahulu guna mengetahui apakah data-data yang diperoleh tersebut sudah cukup baik dan lengkap untuk mendukung pemecahan masalah yang dirumuskan dan mencegah terjadinya kekeliruan.

b. Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan 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 permasalahan yang diteliti dan kemudian dituangkan kedalam tulisan ini.