

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) alinea ke-IV menyatakan salah satu tujuan Negara Indonesia adalah membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia. Penegasan dalam pembukaan UUD 1945 merupakan bagian dari upaya untuk mencapai tujuan nasional, baik berupa sumber daya manusia maupun sarana yang berbentuk benda, karena negara tidak mampu melakukannya sendiri.¹ Untuk mewujudkan suatu pemerintahan yang baik tersebut banyak hal yang harus diperhatikan, salah satunya dengan menciptakan aparatur yang mampu menjalankan roda pemerintahan sesuai dengan tujuan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Membuat regulasi yang benar melalui peraturan perundang-undangan merupakan langkah kongkrit dalam menciptakan aparatur yang baik tersebut.

Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2) UUD Republik Indonesia 1945 bahwa; (1) Setiap warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. (2) tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kedua ayat tersebut diatas merupakan landasan konstitusional bagi setiap orang agar mendapatkan persamaan kedudukan dihadapan hukum serta mendapatkan pekerjaan yang dianggap layak untuk penghidupan dan

¹ Muchsan dalam Sri Hartini.dkk, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008, hlm 5

kemakmuran. Menjadi Aparatur pemerintah merupakan salah satu contoh pekerjaan yang dapat ditempati bagi setiap warga negara. Namun, pada kenyataannya masih banyak kendala yang dihadapi sehingga kemakmuran masih jauh dari yang diharapkan.

Pada saat sekarang ini sedang berlangsung perubahan paradigma dalam menata dan meyelenggarakan birokrasi pemerintahan. Paradigma yang diikuti pada kurun waktu beberapa dasawarsa yang lalu telah banyak berubah. Perubahan itu sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman yang semakin hari kian maju dan dinamis.² Dalam rangka melakukan revisi atau membuat undang-undang baru tentang kepegawaian, perlu diperhatikan pula latar belakang politik yang terjadi,

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 dan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 amat berbeda, apalagi dengan situasi dan sistem politik yang saat sekarang berlangsung. Seperti yang tergambar dalam paparan berikut ini: Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974, situasi politik dan sistem pemerintahannya berbeda sekali dengan tahun 1999 awal Reformasi dan direvisi undang-undang tersebut menjadi Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999. Apalagi Undang-Undang Nomor 43 sendiri berbeda sekali dengan kondisi dan situasi sistem politik dan paradigma pemerintah yang demokratis.³

Reformasi yang terjadi di Indonesia menghendaki adanya perubahan dalam tatanan pemerintahan yang ada menuju kearah yang lebih baik dan demokratis. Salah satu tuntutan reformasi 1998 adalah dilakukannya perubahan (amandemen) terhadap UUD 1945⁴. Menurut Husnie Thamrin Wakil Ketua MPR RI periode 1999-2004 berpendapat tujuan Amandemen UUD 1945 untuk menyempurnakan aturan dasar mengenai tatanan negara agar dapat lebih mantap

² Miftah Thoha, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Jakarta:Kencana, 2014, hlm.3

³ *Ibid*, hlm.266

⁴ www.isomwebs.net/artikel/2011/10/latar-belakang-amandemen-uud-1945/ ditelururi 15 Desember 2015 21:36

dalam mencapai tujuan nasional serta menyempurnakan aturan dasar mengenai jaminan dan pelaksanaan kekuatan rakyat.

Satu dekade lebih pasca reformasi undang-undang mengenai kepegawaian baru dilakukan revisi dengan tujuan penyempurnaan dan reformasi birokrasi dalam pemerintahan. Melalui kajian panjang hingga pada tahun 2014 undang-undang tentang Aparatur Sipil Negara ASN terwujud. Rancangan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) inisiatif DRP merupakan langkah yang maju dalam menghadapi realisasi terhadap reformasi birokrasi pemerintah. Selama ini sejak era reformasi hal ihwal mengenai pelaksanaan manajemen kepegawaian ditangani oleh dua undang-undang yang memiliki jiwa amat berbeda.⁵ Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 diundangkan pada masa orde baru, sedangkan Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 merupakan hasil revisi pasca reformasi.

Perubahan suatu peraturan perundang-undangan harus mendatangkan manfaat yang selaras dengan tujuan hukum yang ada. Menurut G Radbruch setiap hukum yang dibuat memiliki tujuan. Tujuan hukum yang utama ada tiga, yaitu:⁶

1. Keadilan untuk keseimbangan
2. Kepastian untuk ketepatan
3. Kemanfaatan untuk kebahagiaan

Ketiga tujuan tersebut mutlak harus dipenuhi dalam suatu undang-undang yang berkedudukan sebagai hukum bagi setiap orang.

Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mempengaruhi kedudukan dan perlindungan hukum bagi tenaga honorer sebab dalam ketentuan

⁵ Miftah Toha, *Op.cit*, hlm.267

⁶ Muhammad Erwin, *Filsafat Hukum Refleksi Kritis Terhadap Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012, hlm.123

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 istilah tenaga honorer dihapus.⁷ Dibandingkan dengan Undang-undang kepegawaian sebelumnya yaitu Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 mengkalsifikasikan pegawai Negeri sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 2 ayat (1) adalah:

Pegawai Negeri:

- a. Pegawai Negeri Sipil
- b. Anggota Tentara Nasional Indonesia
- c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

Kemudian pada Pasal 2 ayat (3) disebutkan bahwa “di samping Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap”. Artinya dalam menjalankan suatu roda pemerintahan pejabat yang berwenang diberikan kewenangan untuk mengangkat pegawai tidak tetap yang kemudian disebut tenaga honorer, dalam mempermudah beban kerja Pegawai Negeri dan untuk tujuan lainnya sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang. Kemudian kedudukannya dipertegas dengan Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 kemudian dirubah dengan PP Nomor 55 tahun 2012 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

Sedangkan dalam Undang-Undang ASN, terjadi perubahan jenis pegawai negeri, sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 6, yaitu:

Pegawai ASN terdiri atas:

- a. PNS; dan
- b. PPPK

⁷ Dicky A Saputro, Sudarsono, dan Lutfi Efendi, *Kedudukan dan Perlindungan Hukum Tenaga Honorer Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014*, hlm. 4

PNS merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN yang diangkat Sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Pengertian ini tidak jauh berbeda dengan pengertian sebagaimana yang terdapat dalam undang-undang sebelumnya. Sedangkan PPPK atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yaitu warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Walaupun PPPK dengan Pegawai honorer memiliki kedudukan hampir sama, namun tidak serta secara otomatis bagi pegawai honorer sekarang dapat langsung menjadi PPPK. Dikarena secara prinsip kedua jenis pegawai ini sangat berbeda, PPPK diangkat dengan suatu perjanjian kerja yang jelas sehingga hal ini yang membuat berbeda dengan pegawai honorer. Selanjutnya perbedaan yang terlihat, PPPK tidak dapat diangkat langsung menjadi Pegawai Negeri Sipil, ini berbeda dengan pegawai honorer yang dapat diangkat secara langsung dengan ketentuan PP No. 55 Tahun 2012 dengan masa kerja minimal satu tahun.

Pemberlakuan pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak maka mau tidak mau pemerintah daerah harus menghapus keberadaan tenaga honorer sesuai dengan amanat UU No.5 tahun 2014.⁸ Tetapi hal ini justru tidak menciptakan sebuah keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan bagi pegawai honorer terlebih dengan pegawai honorer yang telah bekerja selama puluhan tahun berharap suatu

⁸ *Ibid*, hlm.5

saat dapat diangkat menjadi calon PNS tiba-tiba dengan berlakunya aturan baru maka mereka dihapuskan dari struktur Pemerintahan.

Menurut Azwar Abu Bakar (Mantan Menteri PAN-RB), dengan adanya UU ASN tidak ada lagi pegawai honorer/pegawai tidak tetap, yang dikenal dalam UU No. 5 Tahun 2014 adalah PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Hal ini berarti tidak ada kejelasan status dan jaminan hukum tenaga honorer diangkat menjadi PNS atau PPPK, karena proses rekrutmen PNS dan PPPK harus mengiktiperaturan seperti; harus dilaksanakan secara terbuka, mengedepankan keterampilan dan kecakapan, berdasarkan analisis jabatan dan proyeksi kebutuhan pegawai yang jelas, evaluasi beban kerja dll.⁹

Permasalahan yang sama juga ditemui dilingkungan Pemerintah Kota Padang. Pengangkatan Tenaga Honorer karena keterbatasan jumlah PNS yang ada dengan mempedomani Undang- Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok Kepegawaian kemudian dikuatkan dengan peraturan Pemerintah Nomor 56 tahun 2012 tentang perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan sejak undang-undang dan peraturan pemerintah ini berlaku dan menimbulkan permasalahan dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan dari penjelasan yang telah penulis jabarkan diatas, maka penulis dalam penelitian ini hendak mengangkat sebuah judul yaitu, **PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA HONORER PADA PEMERINTAHAN KOTA PADANG PASCA PELAKSANAAN UNDANG-NDANG NOMOR 5**

⁹ Azwar Abu Bakar dalam Titin Fatimah dan Gusminarti, *Status Hukum Tenaga Honorer Setelah Lahirnya Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Bagian Hukum Administrasi Negara*, Universitas Andalas, 2015, hlm 4-5

TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA dengan melakukan penelitian pada Badan Kepegawaian Kota Padang

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang tersebut, yang menjadi pokok permasalahan dalam penulisan ini adalah :

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga honorer dilingkungan pemerintah Kota Padang pasca pelaksanaan Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara?
2. Bagaimana kendala dalam perlindungan hukum bagi tenaga honorer dilingkungan pemerintah Kota Padang pasca pelaksanaan Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara?

C. Tujuan Penelitian

Adapun dilakukannya penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga honorer dilingkungan pemerintah Kota Padang pasca pelaksanaan Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
2. Untuk mengetahui bagaimana kendala dalam perlindungan hukum bagi tenaga honorer dilingkungan pemerintah Kota Padang pasca pelaksanaan Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah:

- a. Manfaat Teoritis

- a) Untuk menambah dan memperluas ilmu pengetahuan serta melatih kemampuan dalam melakukan penelitian hukum dan menuangkannya kedalam bentuk tulisan.
- b) Mengembangkan penalaran dan khasanah ilmu hukum membentuk pola pikir yang dinamis dan mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu hukum selama ini khususnya dalam lingkup hukum Kepegawaian.
- c) Penelitian ini bermanfaat dalam memberikan kontribusi pemikiran menunjang perkembangan ilmu pengetahuan ilmu hukum.

b. Manfaat Praktis

Memberikan manfaat serta kontribusi bagi setiap individu, masyarakat, Aparatur Sipil Negara, praktisi dan pegawai honorer pada setiap instansi pemerintahan maupun bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam menambah pengetahuan yang berhubungan dengan Kepegawaian.

E. Metode Penelitian

Pada Penelitian ini, metode yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan Masalah

Metode pendekatan masalah dilakukan pada penelitian ini ialah metode Pendekatan Yuridis Sosiologis, yaaitu suatu penelitian yang menekankan pada peraturan-peraturan hkum yang berlaku serta dalam hal ini penelitian dilakukan dengan berawal dari penelitian dilakukan dengan berawal dari penelitian terhadap data sekunder yang kemudian dilanjutkan

denagan penelitian terhadap data primer di lapangan.¹⁰ Artinya Penelitian ini dilakukan dengan melihat kenyataan dilapangan tentang perlindungan hukum pegawai honorer dilingkungan Pemerintah Kota Padang pasca pelaksanaan Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu penelitian yang menggambarkan data tentang suatu keadaan atau gejala-gejala soial yang berkembang ditengah-tengah masyarakat sehingga dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memperoleh gambaran yang menyeluruh, lengkap dan sistematis tentang objek penelitian.¹¹ Artinya dalam penelitian ini penulis mendapatkan data tentang suatau keadaan gajala secara lengkap dan menyeluruh mengenai perlindungan hukum pegawai honorer dilingkungan Pemerintah Kota Padang pasca pelaksanaan Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a) Data Primer

Data primer (*primary data atau basic data*) merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama di lapangan. Semua Keterangan untuk pertama kalinya dicatat oleh peneliti. Pada permulaan penelitian belum ada data yang ditemukan oleh peneliti

¹⁰ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta:Rajawali pers, 2006, hlm.75

¹¹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1984, hlm.10

yang pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya.¹² Dalam penelitian inidata primer tersebut berupa hasil wawancara yang dilakukan dilapangan melalui pihak-pihak terkait seperti Kepala Badan Kepegawaian Kota Padang dan beberapa dinas terkait.

b) Data Sekunder

Data sekunder (*secondary data*) adalah data yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan (*library research*) antara lain mencakup dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitin yang berwujud laporan dan sebagainya.¹³ Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan hukum yang dapat membantu dalam penelitian, yaitu dengan peraturan perundang-undangan terkait;
 - a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 - b. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
 - c. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
 - d. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah

¹² Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafindo, 2010, hlm. 11

¹³ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012, hlm. 30

- 
- e. Undang-Undang Nomor 30 tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan
- f. Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil
- g. Keputusan Presiden Nomor 159 tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah (BKD)
- h. Surat Edaran Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 5 Tahun 2010 tentang Pendataan tenaga Honorer Yang Bekerja di Lingkungan Instansi Pemerintahan
- i. Surat Peraturan Bersama Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi, Menteri Dalam Negeri, dan Menteri keuangan Nomor 02/SPB/M.PAN-RB/8/2011, 800-632 Tahun 2011, dan 141/PMK.01/2011 Tentang Penundaan Sementara Penerimaan calon Pegawai Negeri Sipil
- j. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Verifikasi dan Validasi Data Tenaga Honorer

k. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan CPNS dari Tenaga Honorer

l. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Provinsi Sumatera Barat

m. Peraturan Daerah Kota Padang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Kota Padang

n. Peraturan Wali Kota Padang Nomor 39 tahun 2015 tentang perubahan kedua atas Peraturan Walikota Padang Nomor 5 Tahun 2015 Tentang Pegawai Honorer dan Tenaga Kontrak di Lingkungan Pemerintah Kota Padang.

o. Peraturan Wali Kota Padang Nomor 39 tahun 2015 tentang perubahan kedua atas Peraturan Walikota Padang Nomor 5 Tahun 2015 Tentang Pegawai Honorer dan Tenaga Kontrak di Lingkungan Pemerintah Kota Padang.

2. Bahan Hukum Sekunder

Merupakan bahan hukum yang memberi penjelasan mengenai bahan hukum primer berupa tulisan-tulisan yang terkait hasil penelitian dan berbagai kepustakaan dibidang hukum.¹⁴ Dalam penelitian ini bahan hukum sekunder yang digunakan adalah buku jurnal, makalah, srtikel serta karya tulis ilmiah lainnya yang berkaitan dengan kedudukan pegawai honorer dilingkungan Pemerintah Kota Padang pasca pelaksanaan Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

3. Bahan Hukum Tersier

Merupakan bahan-bahan hukum yang memberikan informasi serta petunjuk terhadap bahan hukm primer dan sekunder.¹⁵ Dalam penelitian ini bahan hukum tersier yang digunakan adalah Kamus Besar Bahasa Indonesia serta kamus-kamus hukum lainya yang dibutuhkan

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mendapatkan data yang akurat dan relavan dengan permasalahan yang dibahas dlam penelitian ini, maka teknik pengumplan data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Merupaan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab antara penulis dengan reponden, dimana daftar

¹⁴ Sarjono Soekanto, *Op.cit*, hlm. 52

¹⁵ Amirudin dan Zainal Asikin, *Op.cit*, hlm. 32

pertanyaannya dipersiapkan terlebih dahulu oleh responden secara terstruktur dan sistematis (*structured interview/guided interview*) serta dikembangkan sesuai dengan objek penelitian. Wawancara ini akan dilakukan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang Serta dengan beberapa Pegawai Honorer dilingkungan Pemerintah Kota Padang sebagai sampel.

b. Studi Dokumen dan Kepustakaan

Studi Dokumen merupakan suatu cara pengumpulan data dengan menggunakan pencatatan data-data yang berkaitan dengan masalah yang diteliti penulis. Pelaksanaan teknik ini dilakukan terhadap data sekunder yaitu dengan mempelajari dan membahas bahan-bahan kepustakaan hukum, literatur (buku-buku), peraturan-peraturan mengenai hukum kepegawaian terkait.

5. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Dalam melakukan pengolahan data, penulis melakukan tahapan-tahapan sebagai berikut: ¹⁶

1. Pengelolaan Data

A. Inventarisir

Merupakan teknik pengelolaan yang dilakukan dengan Menginventarisir semua data yang diperoleh penulis peroleh dilapangan terkait dengan perlindungan hukum pegawai honorer dilingkungan Pemerintah Kota Padang pasca

¹⁶ Suratman dan Philip Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: CV Alfabeta, 2012, hlm. 122

pelaksanaan Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

B. Editing

Merupakan tahapan data yang telah diinventarisir kemudian dilanjutkan dengan proses editing. Editing artinya memilih dan mengumpulkan data kemudian diolah sedemikian rupa sehingga data tersebut dapat dipahami dengan baik oleh orang banyak.

C. Tabulasi

Pekerjaan yang berhubungan dengan penyusunan data yang telah terkumpul kedalam bentuk tabel, inilah yang biasanya disebut tabulasi.¹⁷

2. Analisa Data

Setelah tahapan diatas dilalui maka penulis akan menganalisa setiap data-data yang sudah diperoleh diatas berdasarkan sifat penelitian ini menggunakan metode penelitian bersifat deskriptif analisis, analisis data yang digunakan adalah kualitatif terhadap data primer dan data sekunder. Analisis Kualitatif dilakukan terhadap data yang berbentuk tabulasi saja. Deskriptif tersebut meliputi isi dan struktur hukum positif, yaitu suatu kegiatan yang dilakukan oleh penulis untuk menentukan isi atau makna aturan hukum yang dijadikan kajian rujukan dalam

¹⁷ Soerjono Soekanto, *Op.cit*, hlm. 74

menyelesaikan permasalahan hukum yang menjadi objek kajian.¹⁸

Dalam penelitian ini berkaitan dengan perlindungan hukum pegawai honorer dilingkungan Pemerintah Kota Padang.



¹⁸ *Ibid*, hlm.107

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan tentang Kewenangan

1. Pengertian dan Pengaturan Kewenangan

Dalam literatur ilmu hukum sering ditemukan istilah kekuasaan, kewenangan, dan wewenang. Kekuasaan sering disamakan begitu saja dengan kewenangan dan kekuasaan sering dipertukarkan dengan istilah kewenangan, demikian pula sebaliknya. Bahkan kewenangan sering disamakan juga dengan wewenang. Kekuasaan biasanya berbentuk hubungan dalam arti bahwa “ada satu pihak yang memerintah dan pihak lain yang diperintah”¹⁹

Secara penggunaan bahasa (etimologi) kewenangan berasal dari kata “wewenang” yang berarti hak dan kekuasaan untuk bertindak, sedangkan kata “kewenangan” berarti hak dan kekuasaan yang dimiliki untuk melakukan suatu tindakan yang dimiliki oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan atau penyelenggara negara lainnya untuk mengambil keputusan dan/atau tindakan dalam penyelenggaraan pemerintahan.²⁰ Pada Pasal 1 Angka 6 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan memerangkan bahwa kewenangan merupakan kekuasaan Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan atau penyelenggara negara lainnya untuk bertindak dalam ranah hukum publik.

¹⁹ Miriam Budiharjo, *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1998, hlm 35-36

²⁰ Tim Penyusun Kamus, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1999, lhm.1128

Prajudi Atmosudirdjo menyebutkan beberapa persyaratan yang harus dipenuhi dalam penyelenggaraan pemerintahan, yaitu sebagai berikut:²¹

- a) Efektivitas
- b) Legimitas
- c) Yuridiktas
- d) Legalitas
- e) Moralitas
- f) Efisiensi
- g) Teknik dan Teknologi

Jadi, kewenangan merupakan suatu hak yang dimiliki oleh badan/Pejabat pemerintah untuk mengambil keputusan dalam penyelenggaraan pemerintah dan harus memiliki beberapa persyaratan yang harus dijalankan.

2. Sumber-Sumber Kewenangan

Seiring dengan pilar utama negara hukum, yaitu asas legalitas (*lealiteitsbeginsel* atau *het beginsel van wetmatigheid van bestuur*), berdasarkan prinsip ini tersirat bahwa wewenang pemerintah berasal dari peraturan perundang-undangan, artinya sumber wewenang bagi pemerintah adalah peraturan perundang-undangan. Secara teoritis, kewenangan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan tersebut.²² Dalam Hukum Administrasi Negara, wewenang pemerintah yang bersumber dari peraturan perundang-undangan tersebut diperoleh melalui atribusi, delegasi dan mandat.

²¹ Ridwan. HR, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2007, hlm. 99.

²² *Ibid*, hlm 101-102

3. Bentuk-Bentuk Kewenangan

Bentuk-bentuk kewenangan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1 Angka 22 hingga 24 Undang-Undang Nomor 30 tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan dibagi menjadi tiga, yaitu:

1. Atribusi;
2. Delegasi, dan;
3. Mandat

Dalam Pasal 1 angka 22 diterangkan bahwa Atribusi adalah pemberian kewenangan kepada Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 atau Undang-Undang.

Delegasi dalam Pasal 1 angka 23 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan merupakan pelimpahan Kewenangan dari Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang lebih tinggi kepada Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang lebih rendah dengan tanggungjawab dan tanggung gugat beralih sepenuhnya kepada penerima delegasi.

Sedangkan Mandat dalam Pasal 1 angka 24 yaitu pelimpahan Kewenangan dari Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang lebih tinggi kepada Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang lebih rendah dengan tanggung jawab dan tanggung gugat tetap berada pada pemberi mandat.

4. Kewenangan dibidang Kepegawaian

Sesuai dengan Undang-Undang Pemerintah Daerah kewenangan mengatur kepegawaian mulai dari rekrutmen sampai dengan pensiun berada di kabupaten/kota.²³ Kewenangan ini dipegang oleh kepala daerah dalam hal ini bertindak sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Penyerahan kewenangan ini kepada kepala daerah berawal pasca pelaksanaan otonomi daerah setelah reformasi. Sebelum pelaksanaan otonomi daerah semua urusan kepegawaian berada di pemerintah pusat adapun yang di daerah hanya sebagai pelaksana administrasi kepegawaian dari kebijakan pemerintah pusat.²⁴

B. Tinjauan tentang Perlindungan Hukum

1. Pengertian dan Pengaturan Perlindungan Hukum

Perlindungan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berasal dari kata “lindung” yaitu menempatkan diri dibawah, dibalik atau dibelakang, artinya mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi. Sedangkan “perlindungan” berarti konservasi, pemeliharaan, penjagaan, asilun dan bunker.

Pengertian perlindungan hukum dalam ilmu hukum adalah suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh aparat penegak hukum atau aparat keamanan untuk memberikan rasa aman, baik secara fisik maupun secara mental.²⁵ Menurut Satjipto Raharjo mendefinisikan perlindungan

²³ Miftah Toha, *Op.cit*, hlm.19

²⁴ *Ibid*, hlm,19

²⁵ www.seputarpengertian.co.id/seputar-pengertian-perlindungan-hukum ditelusuri 28 Maret 2016, 14.45 wib

hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar dapat mereka nikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.²⁶ Sedangkan, menurut Muktie A. Fadjar Perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.²⁷

2. Bentuk-bentuk Perlindungan Hukum

Dalam hal perlindungan hukum akibat dari perbuatan pemerintah dibagi dalam dua bidang, yaitu:

1) Perlindungan Hukum dalam Bidang Perdata

Kedudukan pemerintah yang serba khusus terutama karena sifat-sifat istimewa yang melekat padanya, yang tidak dimiliki oleh manusia biasa, telah menyebabkan perbedaan pendapat yang berkepanjangan dalam sejarah pemikiran hukum.²⁸ Diambil dari asumsi bahwa negara sebagai suatu institusi memiliki dua kedudukan hukum, yaitu sebagai badan hukum publik dan sebagai kumpulan jabatan (*complex van ambten*) atau lingkungan pekerjaan tetap. Baik

²⁶ www.tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/ ditelusuri 28 Maret 2016, 15.30 wib

²⁷ *Ibid*

²⁸ Ridwan HR, *Op.Cit*, hlm.284

sebagai badan hukum maupun sebagai kumpulan jabatan, perbuatan hukum negara atau jabatan dilakukan melalui wakilnya yaitu pemerintah.²⁹

Berkenaan dengan kedudukan pemerintah sebagai wakil dan badan hukum publik yang dapat melakukan tindakan-tindakan hukum dalam bidang keperdataan seperti jual-beli, sewa-menyewa, membuat perjanjian, dan sebagainya, maka dimungkinkan muncul tindakan pemerintah bertentangan dengan hukum.³⁰

2) Perlindungan Hukum dalam Bidang Publik

Perlindungan hukum tidak sekedar diberikan dalam bidang keperdataan saja. Dalam bidang publik perlindungan terhadap warga negara diberikan bila sikap tindak administrasi negara itu menimbulkan kerugian terhadapnya, sedangkan perlindungan terhadap administrasi negara itu sendiri dilakukan terhadap sikap tindaknya yang dengan baik dan benar menurut hukum baik tertulis maupun tidak tertulis.³¹

Dalam rangka perlindungan hukum, keberadaan asas-asas umum pemerintahan yang layak memiliki peranan penting sehubungan dengan adanya terugtrede *van de wetgever* atau langkah mundur pembuatan undang-undang, yang memberikan kewenangan kepada

²⁹ Ibid, hlm. 285

³⁰ Ibid, hlm. 286

³¹ Sjachran Basah dalam Ridwan. HR, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2007 , hlm. 290

administrasi negara membuat peraturan perundang-undangan.³² Suatu kewajiban bagi pemerintah memberikan perlindungan hukum dalam bidang publik sebagai jaminan kepada masyarakat.

C. Tinjauan tentang Aparatur Sipil Negara

1. Pengertian dan Pengaturan Aparatur Sipil Negara

Secara etimologi, Aparatur Sipil Negara Berasal dari kata “aparatur” artinya perangkat alat (negara, pemerintah), para pegawai (negeri).³³ “Sipil” artinya berkenaan dengan penduduk atau rakyat.³⁴ Sedangkan, “negara” berarti organisasi disuatu wilayah yang mempunyai kekuasaan tertinggi yang sah dan ditaati oleh rakyat.³⁵

Dalam ketentuan umum Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Aparatur Sipil negara selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menggantikan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok Kepegawaian membawa banyak perubahan dalam Hukum Kepegawaian. Salah satu contohnya istilah Pegawai Negeri diganti dengan Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Pada Pasal 1 angka 2 diterangkan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil

³² Ibid, hlm. 290

³³ Tim Penyusun Kamus, *Op.Cit.*, hlm. 51

³⁴ *Ibid*, hlm. 947

³⁵ *Ibid*, hlm. 685

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 gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Jadi, pegawai ASN merupakan pegawai yang bekerja dengan profesi sebagai Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

2. Jenis Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang ASN memiliki jenis kepegawaian yang berbeda dengan undang-undang sebelumnya. Berdasarkan Pasal 6 diterangkan bahwa Pegawai ASN terdiri atas:

- a) Pegawai Negeri Sipil (PNS); dan
- b) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Pengaturan ini berbeda dengan undang-undang sebelumnya yakni UU No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Menurut Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Noor 1999 Pegawai Negeri dibagi menjadi:

- a) Pegawai Negeri Sipil
- b) Anggota Tentara Nasional Indonesia
- c) Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

3. Hak dan Kewajiban Aparatur Sipil Negara

Pada Pasal 21 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil berhak memperoleh:

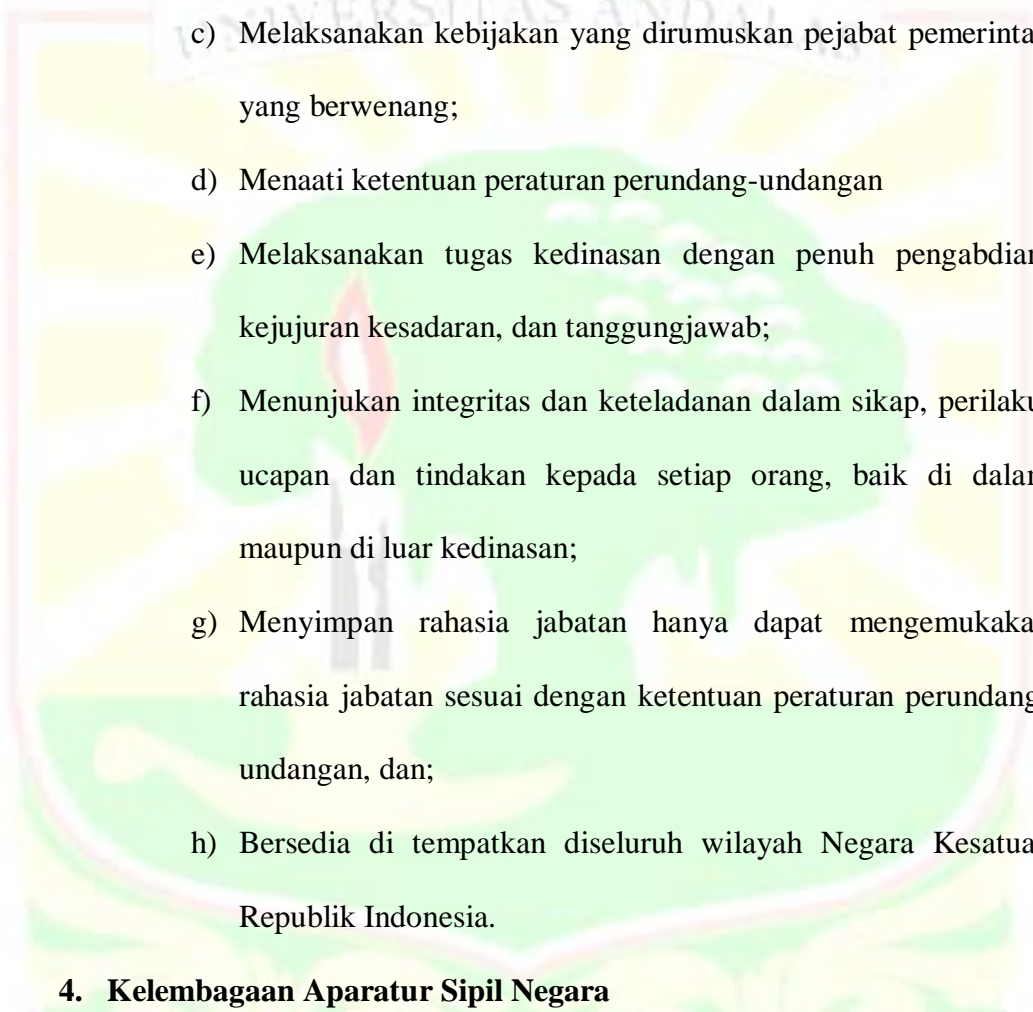
- a) Gaji, tunjangan, dan fasilitas;
- b) Cuti;
- c) Jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- d) Perlindungan, dan;
- e) Pengembangan kompetensi

Sedangkan dalam Pasal 22 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berhak memperoleh:

- a) Gaji dan tunjangan;
- b) Cuti;
- c) Perlindungan, dan;
- d) Pengembangan kompetensi

Jaminan pensiun dan jaminan hari tua merupakan pembeda diantara hak yang dapat diperoleh oleh Pegawai ASN. Hanya Pegawai Negeri Sipil saja yang diberikan hak untuk mendapatkan jaminan pensiun dan jaminan hari tua sedangkan hak yang lainnya sama-sama dapat diperoleh oleh kedua jenis Pegawai ASN yang ada.

Sedangkan Kewajiban Pegawai ASN tidak dibedakan satu sama lainnya seperti yang terdapat dalam Pasal 23 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyebutkan, Pegawai ASN wajib:

- 
- a) Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
 - b) Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
 - c) Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
 - d) Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan
 - e) Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran kesadaran, dan tanggungjawab;
 - f) Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
 - g) Menyimpan rahasia jabatan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan;
 - h) Bersedia di tempatkan diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

4. Kelembagaan Aparatur Sipil Negara

Pasal 25 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara memberika penjelasan bahwa Presiden selaku pemegang kekuasaan pemerintahan merupakan pemegengn kekuasaan tertinggi dalam kebijakan, pembinaan profesi, dan manajemen ASN.

Untuk menyelenggarakan kekuasaan tersebut, Presiden Mendelegasikan sebagian kekuasaannya kepada:

- a) Kementerian Pemberdaya Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB)

Sebagai kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara, berkaitan dengan kewenangan perumusan dan penetapan kebijakan, koordinasi dan sinkronisasi kebijakan, serta pengawasan atas pelaksanaan kebijakan ASN;

- b) Komisi Aparatur Sipil Negara

Berkaitan dengan kewenangan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan manajemen ASN untuk menjamin perwujudan Sistem Merit serta pengawasan terhadap penerapan atas kode etik dan kode perilaku ASN;

- c) Lembaga Administrasi Negara

Berkaitan dengan kewenangan penelitian, pengkajian kebijakan manajemen Asn, pembinaan, dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ASN;

- d) Badan Kepegawaian Negara

Berkaitan dengan kewenangan penyelenggaraan manajemen ASN. Pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen ASN.

D. Tinjauan tentang Tenaga Honorer

1. Pengertian dan Pengaturan Tenaga Honorer

Tenaga Honorer atau yang sering disebut Pegawai Honorer, Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia “Pegawai” berarti “orang yang bekerja pada pemerintahan (perusahaan dan sebagainya) “ sedangkan “honorer” berarti “bersifat menerima honorarium (bukan gaji tetap)”. Dalam beberapa literatur memberikan penjelasan, Pegawai Honorer yaitu mereka yang terdiri dari (untuk sebagian besar) lulusan-lulusan sekolah lanjutan atau universitas, yang karena ketentuan yuridis dan prosedural tidak dapat diangkat menjadi pegawai negeri atau calon pegawai negeri.³⁶

Ketentuan Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian tidak ada terdapat aturan yang menyatakan secara tegas dan terperinci mengenai pegawai honorer. Namun pada Pasal 2 ayat (3) disebutkan bahwa:

“disamping pegawai negeri sipil, pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap”.

Dalam penjelasan Undang-Undang tersebut Pegawai Tidak Tetap atau PTT merupakan pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Namun, PTT ini tidak berkedudukan sebagai PNS. Penamaan PTT mempunyai arti sebagai pegawai diluar PNS dan pegawai lainnya (tenaga

³⁶ Sastra Djatmika dan Marsono, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Djambatan, 1985, hlm.17

kerja), dimana merupakan salah satu bentuk antisipasi pemerintah terhadap banyaknya kebutuhan pegawai namun dibatasi oleh dana APBN/APBD dalam penggajiannya.³⁷

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang perubahan kedua Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil memberikan pengertian sebagai berikut:

Pasal 1 angka 1 Menyatakan:

“Tenaga Honorer adalah seorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintahan atau penghasilannya menjadi Beban Anggaran Pendapatan Negara atau Beban Anggaran Pendapatan Daerah.”

2. Kedudukan Tenaga Honorer

Setelah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, banyak perbedaan persepsi yang menafsirkan PTT atau Pegawai Honorer ini tanpa mengacu kepada dasar hukum yang ada, sedangkan pada penjelasan Undang-Undang Pokok Kepegawaian terang menjelaskannya.

Pasal 2 ayat (3) menjelaskan bahwa pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan

³⁷ <http://eprints.uns.ac.id/263/1/170312311201011381.pdf> ditelusuri 22 Desember 2015, 10:56

administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Pegawai tidak tetap tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri.

Penjelasan diatas terang menyatakan bahwa Pegawai tidak tetap atau Tenaga Honorer ini berkedudukan bukan merupakan PNS melainkan sebagai pegawai yang diangkat jika dibutuhkan dalam suatu instansi pemerintah yang disesuaikan dengan kemampuan organisasi pemerintah tersebut.

3. Klasifikasi Tenaga Honorer

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 55 tahun 2012 tentang perubahan kedua atas PP Nomor 48 Tahun 2005 tentang pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, memberikan klasifikasi tentang pegawai honorer sebagai berikut:³⁸

1. Penghasilan tenaga honorer dari APBN/APBD adalah penghasilan pokok yang secara tegas tercantum dalam alokasi belanja pegawai pada APBN/APBD.
2. Penghasilan tenaga honorer tidak secara tegas tercantum alokasi belanja pegawai dalam APBN/APBD. Akan tetapi, dibiayai dari anggaran lain misalnya, dana bantuan operasional sekolah, bantuan atau subsidi untuk kegiatan/pembinaan yang dikeluarkan dari APBN/APBD.

Kemudian dipertegas dengan Surat Edaran Menteri Pempberdayaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 5 tahun 2010 tentang

³⁸ *Ibid*,

Pendataan Tenaga Honorer yang Bekerja Pada Instansi Pemerintah, mengkalasifikasikan Pegawai Honorer menjadi dua Kategori, yaitu:

1. Kategori I

Yaitu Tenaga Honorer yang penghasilannya dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), dengan Kriteria:

- 1) Diangkat oleh pejabat yang berwenang;
- 2) Bekerja di instansi pemerintah;
- 3) Masa kerja minimal 1 (satu) tahun pada 31 Desember 2005 dan sampai saat ini masih bekerja secara terus menerus;
- 4) Berusia sekurang-kurangnya 19 tahun dan tidak boleh lebih dari 46 tahun per 1 Januari 2006

2. Kategori II

Yaitu tenaga honorer yang penghasilannya dibiayai bukan dari anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau bukan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), dengan kriteria:

- 1) Diangkat oleh pejabat yang berwenang;
- 2) Bekerja di instansi pemerintah;

- 3) Masa kerja minimal 1 (satu) tahun pada 31 Desember 2005 dan sampai saat ini masih bekerja secara terus menerus;
- 4) Berusia sekurang-kurangnya 19 tahun dan tidak boleh lebih dari 46 tahun per 1 Januari 2006

E. Tinjauan tentang Badan Kepegawaian Daerah

1. Kedudukan Badan Kepegawaian Daerah

Badan kepegawaian Daerah (BKD) merupakan perangkat daerah yang melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam membantu tugas pokok pejabat Pembina Kepegawaian Daerah. BKD berkedudukan pada Daerah Propinsi dan Daerah Kabupaten/Kota, dimana setiap BKD Kabupaten/Kota memiliki jalur koordinasi dengan BKD tingkat Propinsi hingga Badan Kepegawaian Negara (BKN). Hal ini dilakukan dalam memberikan informasi perkembangan data kepegawaian dilingkungan masing-masing kepada BKN.

Badan ini dibentuk setelah pelaksanaan otonomi daerah pada tahun 1999. Badan ini mengurus administrasi kepegawaian pemerintah daerah, baik dipemerintahan Kabupaten/Kota maupun provinsi.³⁹ Pembentukan BKD ini sendiri pada umumnya didasarkan pada peraturan daerah masing-masing melalui Peraturan Daerah sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang .

³⁹ Sri Hartini.dkk, *Op.Cit*, hlm. 27

2. Kewenangan Badan Kepegawaian Daerah

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Padang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Kota Padang, BKD dilimpahi tugas membantu walikota dalam membina kepegawaian daerah untuk dapat melaksanakan manajemen pegawai negeri di daerah.

Badan Kepegawaian Daerah selaku Pembina Kepegawaian di daerah mempunyai kewenangan dalam:⁴⁰

- a) Penyelenggaraan administrasi kepegawaian daerah kepada seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah
- b) Penyiapan konsep, perumusan, penetapan formasi, pengadaan PNS, tenaga honorer, dan pengelolaan data pegawai
- c) Penyelenggaraan pelayanan administrasi kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil dan pegawai daerah dalam urusan mutasi, pangkat, dan pension
- d) Penyelenggaraan manajemen pendidikan dan pelatihan serta pengembangan pegawai
- e) Penyusunan kebijakan, pengendalian, dan pembinaan PNS Daerah, sosialisasi peraturan kepegawaian, pangkatan kesejahteraan pegawai

⁴⁰ Dalam *Rencana Strategis SKPD Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang Tahun 2014-2019*, hlm. 11

3. Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah

Tugas Badan Kepegawaian Daerah dalam Melaksanakan administrasi kepegawaian daerah pada prinsipnya terdiri atas tiga macam, yaitu:⁴¹

- a) Penyiapan peraturan daerah di bidang kebijaksanaan teknis kepegawaian;
- b) Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat pemindahan, penetapan gaji, tunjangan, kesejahteraan, dan pemberhentian PNS Daerah baik yang menduduki jabatan struktural/fungsional atau tidak;
- c) Pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah, dan menyampaikan setiap informasi kepegawaian daerah kepada Badan Kepegawaian Negara.

Dalam melaksanakan tugas pokok dalam Keputusan Presiden Nomor 159 tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah, BKD menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. penyiapan penyusunan peraturan perundang-undangan daerah di bidang kepegawaian sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan Pemerintah;
- b. perencanaan dan pengembangan kepegawaian daerah;
- c. penyiapan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian daerah;

⁴¹ *Ibid*, hlm.28

- d. penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
- e. pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
- f. penyiapan dan penetapan pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. penyiapan penetapan gaji, tunjangan, dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
- h. penyelenggaraan administrasi Pegawai Negeri Sipil Daerah;
- i. pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah; dan
- j. penyampaian informasi kepegawaian daerah kepada Badan Kepegawaian Negara.