

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aparatur Sipil Negara memegang peranan penting dan strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai Aparatur Sipil Negara ini terdiri atas Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang dalam pengangkatannya dilakukan oleh pejabat pembina kepegawaian dan diberikan tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diberikan tugas negara lainnya dan diberikan upah.

Sebagai Upaya dalam mencapai tujuan nasional sebagaimana yang dimuat dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alinea ke-4 yakni “untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial”, maka dibutuhkan adanya Pegawai Aparatur Sipil Negara karena Pegawai Aparatur Sipil Negara ini memiliki peranan penting dalam upaya mencapai tujuan nasional.

Pegawai Aparatur Sipil Negara diberikan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Kaitannya dengan Pemberian pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan Pegawai Aparatur Sipil Negara merupakan Penyelenggaraan Tugas pelayanan publik. Adapun tugas

pemerintahan dijalankan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang melingkupi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Dalam rangka pelaksanaan tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (*cultural and political development*) serta melalui pembangunan ekonomi dan sosial (*economic and social development*) yang diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat.¹

Dalam Pasal 2 huruf m Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara diatur bahwa “Penyelenggaraan Kebijakan dan Manajemen Aparatur Sipil Negara harus didasarkan pada asas kesejahteraan”. Untuk mewujudkan Asas Kesejahteraan bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara ini salah satu caranya ialah dengan melindungi dan menjamin hak Aparatur Sipil Negara. Pemenuhan asas kesejahteraan bagi Pegawai Negeri Sipil menjadi suatu hal yang penting untuk diwujudkan. Salah satu Hak-Hak Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam Pasal 21 huruf a Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara diantaranya adalah “Pegawai Negeri Sipil berhak memperoleh gaji, tunjangan, dan fasilitas”.

Salah satu hak yang dimiliki Pegawai Aparatur Sipil Negara ialah mendapatkan gaji yang adil dan layak setara dengan pekerjaan yang dibebankan, tanggung jawab, dan resiko pekerjaannya yang di emban hal ini guna meningkatkan produktivitas dan menjamin kesejahteraan Pegawai Aparatur Sipil Negara. Gaji yang adil dan layak yang dimaksud bahwa gaji Pegawai

¹ Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Negeri harus mampu memenuhi kebutuhan hidup keluarganya, sehingga Pegawai Negeri yang bersangkutan dapat memusatkan perhatian, pikiran dan tenaganya hanya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.² Pengaturan terhadap Aparatur Sipil Negara pun harus diarahkan untuk mewujudkan peningkatan kualitas hidup Pegawai Aparatur Sipil Negara yang mencakup Pegawai Negeri Sipil di dalamnya.

Pada dasarnya Pemerintah sudah beberapa kali mengubah aturan kebijakan mengenai pemberian gaji. Pemerintah juga sudah kerap kali menaikkan nominal gaji tetapi hal ini ternyata belum memberikan pengaruh yang signifikan. Hal ini disebabkan karena kenaikan gaji yang dialami PNS juga selalu diiringi dengan meningkatnya tingkat harga kebutuhan pokok berupa sembako itu sendiri sehingga masih ditemui PNS yang mengeluhkan penghasilan bulannya dalam satu atau dua minggu sudah habis.³ Artinya, dalam pemberian besaran gaji juga dapat berimplikasi pada berbagai hal, bilamana dirasa kurang dan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup Pegawai maka berpotensi mengganggu profesionalisme dan kinerja Pegawai Negeri Sipil itu sendiri.

Daerah Provinsi Ibukota Jakarta termasuk ke dalam daerah dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang tinggi dikarenakan biaya untuk hidup di Jakarta juga tinggi. Berdasarkan Ketentuan Pasal 1 butir 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak

² Penjelasan atas Pasal 7 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

³ Pusat Kajian Kinerja Sumber Daya Aparatur Lembaga Administrasi Negara, 2008, "*Sistem Penggajian Pegawai Negeri Sipil di Indonesia*", hlm 1.

dideskripsikan bahwa “Upah Minimum adalah upah bulanan terendah berupa upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman”.⁴ Pemenuhan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil ini perlu diwujudkan di seluruh wilayah Indonesia. Hal ini bertujuan guna memberi rasa keadilan/kesetaraan bagi semua Pegawai Negeri Sipil di semua daerah sehingga harapannya kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil dapat terwujud dalam artian sistem penggajian yang dibentuk oleh Pemerintah harus mampu memenuhi kebutuhan hidup layak bagi Pegawai Negeri Sipil secara merata tanpa melihat wilayah kerja pegawai.⁵ Dalam kenyataan marak terjadi perpindahan pegawai ke daerah yang lebih sejahtera. Hal ini menjadi salah satu penyebab persoalan distribusi ASN lantaran adanya ketimpangan penghasilan dan kompensasi antar instansi, daerah dan jabatan.⁶

Dalam mengambil langkah kebijakan bagi Aparatur Sipil Negara, sudah sepatutnya Pemerintah mendasarkan pada Asas Kesejahteraan, artinya, penyelenggaraan kebijakan Aparatur Sipil Negara haruslah diselenggarakan untuk mewujudkan peningkatan kualitas hidup Pegawai Aparatur Sipil Negara. Peningkatan kualitas hidup ini guna untuk meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan Pegawai Negeri, mengingat Pegawai Aparatur Sipil Negara ini memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan nasional. Profesionalisme mengandung arti bahwa PNS haruslah memiliki integritas pada negara dan negeri Indonesia, profesionalisme ini juga berpengaruh pada tingkat

⁴ Pasal 1 butir 2 Permenaker RI Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak

⁵ Pusat Kajian Kinerja Sumber Daya Aparatur Lembaga Administrasi Negara, 2008, “*Sistem Penggajian Pegawai Negeri Sipil di Indonesia*”, hlm 1

⁶ <https://lan.go.id/?p=4070> diakses pada tanggal 25 November 2021, Pukul 10:40 WIB

kepercayaan masyarakat kepada pemerintah bilamana tidak profesional maka dapat mendorong munculnya krisis kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.⁷

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, *urgent* untuk dilakukan penelitian ataupun analisis mengenai kebijakan sistem penggajian yang berlaku di Daerah Provinsi Ibukota Jakarta sebagai salah satu wilayah dengan UMP yang tinggi kaitannya dengan pemenuhan asas kesejahteraan, oleh karena itu judul penelitian ini adalah “Pemenuhan Asas Kesejahteraan Dalam Kebijakan Sistem Penggajian Pegawai Negeri Sipil Provinsi DKI Jakarta Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara”.

B. Rumusan Masalah

Mendasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pemenuhan asas kesejahteraan dalam kebijakan sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil Provinsi DKI Jakarta setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin diperoleh dalam penelitian hukum ini adalah untuk mengetahui pemenuhan asas kesejahteraan dalam kebijakan sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil Provinsi DKI Jakarta setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

D. Manfaat Penelitian

⁷ M. Muna'im, 2018, *Membangun Karakter Aparatur Sipil Negara*, Fokusmedia, Bandung, hlm 51.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis.

Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu hukum pada umumnya, terkhusus pada bidang hukum kenegaraan dan pemerintahan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

a. Pemerintah

Agar dapat menyelenggarakan kebijakan sistem penggajian bagi Pegawai Negeri Sipil pada setiap daerah yang berlandaskan asas kesejahteraan.

b. Masyarakat

Agar masyarakat dapat mengetahui secara terbuka mengenai pemenuhan asas kesejahteraan dalam sistem penggajian bagi Pegawai Negeri Sipil Provinsi DKI Jakarta, serta menambah wawasan dan pengetahuan masyarakat.

c. Mahasiswa

Agar dapat memberikan tambahan wawasan dan ilmu pengetahuan serta kemampuan untuk menganalisa terkait pemenuhan asas kesejahteraan dalam suatu kebijakan sistem penggajian bagi Pegawai Negeri Sipil Provinsi DKI Jakarta.

d. Penulis

Proses beserta hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan penulis, serta sebagai salah satu persyaratan yang harus dipenuhi agar dapat lulus menjadi Sarjana Hukum.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang berjudul Pemenuhan Asas Kesejahteraan Dalam Kebijakan Sistem Penggajian Pegawai Negeri Sipil Provinsi DKI Jakarta Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan karya asli penulis, dan bukan merupakan plagiasi dari skripsi milik orang lain. Terdapat beberapa skripsi yang mengusung tema serupa dengan penulis yakni penyelenggaraan kebijakan bagi Pegawai Negeri Sipil, namun dari segi permasalahan yang dianalisis tidak sama dengan yang diangkat oleh penulis. Sebagai pembanding ada tiga skripsi yaitu:

1. Jovita Pujiani Safitri, NPM 110110120010, Fakultas Hukum Universitas Padjajaran Bandung, Tahun 2016. Judul skripsi: Pemberlakuan Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat Terhadap Peningkatan Kinerja Dan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Rumusan masalahnya adalah bagaimanakah pengaruh kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil Daerah khususnya pada Biro Hukum dan HAM Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat berdasarkan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah?; dan bagaimanakah pengaruh kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap penataan disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah Provinsi Jawa Barat sebagaimana diatur dalam Peraturan

Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai?.

Hasil Penelitiannya adalah perolehan kinerja pada Biro Hukum dan HAM Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Barat mengalami kenaikan kinerja sejak tahun 2010 sampai tahun 2012, tetapi pada tahun yang terdapat penambahan program dan sasaran, capaian kinerja mengalami penurunan disebabkan oleh pegawai yang hanya terdorong dengan penghargaan berupa finansial dengan tidak memiliki keinginan untuk mencapai prestasi dalam melaksanakan pekerjaannya, sedangkan dalam hal angka pelanggaran disiplin pegawai mengalami peningkatan yang ditunjukkan dengan meningkatnya jumlah PNS Provinsi Jawa Barat yang dijatuhkan hukuman disiplin dari tahun sebelum diberikannya TPP. Dalam hal ini penting dilaksanakan *built in control* dari atasan pada bawahan dan pemerintah segera memperbaharui aturan disiplin pegawai yang mengacu pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara guna menciptakan budaya kerja yang berkualitas disertai dengan perbaikan sistem rekrutmen pegawai.

2. Shinta Dewi, NIM 16.0303.00.30, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, Tahun 2020. Judul skripsi: Sistem Penggajian Pegawai Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara (Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah). Rumusan masalahnya adalah Bagaimana Sistem Penggajian Pegawai Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara?; Apa Hambatan dalam Sistem Penggajian Pegawai Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara?; dan Bagaimana Tinjauan Hukum Ekonomi

Syariah Tentang Sistem Penggajian Pegawai Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara?.

Hasil penelitiannya adalah menunjukan sistem penggajian yang diberlakukan ialah sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) guna mencapai terselenggaranya pemberian tambahan penghasilan yang sumbernya berasal dari APBD, selain gaji dan tunjangan yang diberikan dalam satu jenis belanja. Adapun yang menjadi dasar dalam memberikan Tambahan penghasilan pegawai ini ialah agar dapat menambah kinerja kerja pegawai sesuai dengan penilaian kehadiran kinerja kerja, kehadiran apel pagi dan sore, serta meningkatkan motivasi kerja pegawai. Implikasi dari adanya sistem pengupahan pegawai berbasis pemberian tambahan penghasilan pegawai yang diterapkan, semakin membuat pegawai lebih memerhatikan lagi kedisiplinan juga komitmennya dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Meynar Intan Hapsari, NPM E.003231, Fakultas Hukum Universitas Negeri Sebelas Maret Surakarta, Tahun 2008. Judul skripsi: Pelaksanaan Penggajian Pegawai Negeri Sipil Di Pemerintah Kota Surakarta (Tinjauan Yuridis Pelaksanaan PP No.9 Tahun 2007 tentang Perubahan Kesembilan Atas PP No.7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil). Rumusan masalahnya adalah Bagaimanakah pelaksanaan penggajian Pegawai Negeri Sipil di pemerintah Kota Surakarta?; Hambatan-hambatan yang timbul dari pelaksanaan penggajian Pegawai Negeri Sipil?; dan Bagaimana cara mengatasi hambatan yang timbul dalam pelaksanaan

penggajian Pegawai Negeri Sipil di pemerintah Kota Surakarta?.

Hasil Penelitiannya adalah didapatkan kesimpulan bahwa, Pertama, Pelaksanaan penggajian Pegawai Negeri Sipil di pemerintah Kota Surakarta telah sejalan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku khususnya Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2007 tentang Perubahan Kesembilan atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1997. Kedua, kendala-kendala yang muncul dalam penggajian Pegawai Negeri Sipil tersebut adalah, pengiriman SPP biasanya tidak tepat waktu, sehingga jangka waktu dalam menyelesaikan pembayaran gaji juga menjadi mundur dari ketentuan waktu yang telah ditetapkan, sering terjadinya rotasi bendahara sehingga berakibat pada timbulnya kesalahpahaman terkait ketentuan gaji, SK sering terlambat turun sehingga berdampak pada perubahan ketentuan gaji sering tidak tepat waktu, dan dalam hal pensiun dini juga kerap kali terjadi SK terlambat turun, hal ini menyebabkan pegawai negeri sipil yang seharusnya sudah pensiun masih menerima gaji seperti biasa sebelum pensiun. Ketiga, upaya yang ditempuh untuk mengatasi masalah tersebut adalah, dengan diadakannya konsultasi antara Sekretariat Daerah, Dinas, Lembaga dan Satuan Kerja Daerah yang bersangkutan tentang bagaimana cara mengatasi data yang seharusnya telah lengkap ketika data itu sampai kepada bagian keuangan. Data yang disampaikan ke bagian keuangan oleh Dinas, Lembaga dan Satuan Kerja Daerah harus benar, lengkap, serta valid agar dapat secara mudah diselesaikan oleh bagian keuangan tanpa harus dikembalikan lagi sehingga

dapat mencegah terjadinya keterlambatan, diadakan pembinaan-pembinaan secara berkala kepada bendaharaan gaji, dibentuknya aparat pengawas fungsional yang melakukan fungsi pengawasan atau pemeriksaan atau secara berkesinambungan terhadap pengelolaan gaji pegawai negeri sipil agar tidak terjadi suatu kekeliruan atau kecurangan, agar terwujudnya suatu tertib administrasi, tertib penyaluran dan penggunaan dana serta tertib pertanggungjawaban yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan ketiga skripsi di atas yang telah penulis uraikan, letak perbedaannya dapat terlihat bahwa pada skripsi yang ditulis oleh Jovita Pujiani Safitri, ia meninjau pengaruh dikeluarkannya kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap peningkatan kinerja dan penataan disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah khususnya pada Biro Hukum dan HAM Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Shinta Dewi juga meneliti tema yang serupa dengan penulis namun Lokasi dan tinjauannya berbeda, lokasi penelitian yang dilakukan ialah di Kantor Daerah Kabupaten Luwu Utara dan meninjau sistem penggajiannya dengan Hukum Ekonomi Syariah, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis berlokasi di wilayah Provinsi DKI Jakarta. Penulis meninjaunya secara umum sehingga penulis menekankan pada Pemenuhan Asas Kesejahteraan Dalam Kebijakan Sistem Penggajian bagi Pegawai Negeri Sipil Provinsi DKI Jakarta. Meynar Intan Hapsari juga membahas penelitian yang setema dengan penulis yakni Pelaksanaan Penggajian Pegawai Negeri Sipil Di Pemerintah Kota Surakarta yang ditinjau dari Pelaksanaan PP No. 9 Tahun 2007 Tentang Perubahan Kesembilan Atas PP No.7 Tahun 1977 tentang Peraturan

Gaji Pegawai Negeri Sipil, sedangkan, penulis lebih meninjau terkait dengan Pemenuhan Asas Kesejahteraan Dalam Kebijakan Sistem Penggajian Pegawai Negeri Sipil Provinsi DKI Jakarta Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Terlihat perbedaan antara penelitian yang dilakukan Meynar Hapsari dengan penelitian yang akan dilakukan penulis.

F. Batasan Konsep

Berdasarkan judul yang telah dirumuskan maka dapat ditentukan batasan konsep sebagai berikut.

1. Pemenuhan Asas Kesejahteraan

Pemenuhan Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia merupakan suatu proses untuk memenuhi. Asas kesejahteraan menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur sipil Negara ialah “Bahwa penyelenggaraan Aparatur Sipil Negara harus diarahkan untuk mewujudkan peningkatan kualitas hidup Pegawai Aparatur Sipil Negara”.⁸ Pemenuhan Asas Kesejahteraan berarti sebagai suatu proses untuk memenuhi kualitas hidup.

2. Kebijakan

Kebijakan berarti suatu rangkaian konsep dan azas yang menjadi garis dasar rencana dalam cara bertindak.⁹ Kaitannya dengan kegiatan pemerintah, serta perilaku negara pada umumnya dan akan dituangkan ke dalam berbagai bentuk peraturan.¹⁰

⁸ Penjelasan atas Pasal 2 huruf m Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

⁹ <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kebijakan> diakses pada tanggal 1 April 2021, pukul 20:56 WIB

¹⁰ A. Tahir, 2014, *Kebijakan Publik dan Transparansi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*, Alfabeta, Bandung, hlm 21

3. Sistem Penggajian

Sistem merupakan suatu perangkat unsur yang saling berkaitan secara teratur hingga membentuk suatu totalitas.¹¹ Penggajian dari kata dasar “gaji” merupakan suatu upah kerja yang dibayarkan secara rutin dalam waktu yang tetap serta balas jasa yang diterimakan pada pekerja berbentuk uang berdasarkan waktu tertentu.¹² Sistem penggajian dapat diartikan sebagai suatu susunan atau tatanan yang saling berkaitan secara teratur mengatur mengenai upah kerja atau balas jasa yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam hal ini adalah sistem penggajian yang diberlakukan bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah Provinsi Ibukota Jakarta.

4. Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan “Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan”,¹³ dalam hal ini adalah PNS yang bekerja di wilayah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta yakni PNS yang mengemban tugas pada Perangkat Daerah/Unit Kerja pada Perangkat Daerah atau yang ditugaskan Gubernur di luar Perangkat Daerah/ Unit Kerja pada Perangkat Daerah.

5. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

¹¹ <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/sistem> diakses pada tanggal 19 Oktober 2021, pukul 23:55 WIB

¹² <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/gaji> diakses pada tanggal 20 Oktober 2021, pukul 00:49 WIB

¹³ Pasal 1 butir 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang yang terdiri atas 141 Pasal dan mengatur mengenai Aparatur Sipil Negara, yang ditetapkan dan diundangkan pada 15 Januari 2014 serta dimuat pada Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Sebagaimana dengan problematika hukum yang diteliti oleh penulis, maka penulis memilih jenis penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif ini merupakan penelitian yang dilakukan dengan memfokuskan pada norma hukum positif berupa peraturan perundang-undangan mengenai pemenuhan asas kesejahteraan dalam kebijakan sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil Provinsi DKI Jakarta setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

2. Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penelitian normatif adalah data sekunder yakni perolehan datanya ialah dari bahan-bahan pustaka. Data sekunder yang digunakan antara lain terdiri atas:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pemenuhan asas kesejahteraan dalam kebijakan sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil Provinsi DKI Jakarta setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang

meliputi:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) Perihal hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, Pasal 28C ayat (1) perihal hak memenuhi kebutuhan dasar, Pasal 28H ayat (1) perihal hak sejahtera lahir dan batin;
- 2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014, Nomor 6; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494), khususnya Pasal 1 butir 3 perihal pengertian Pegawai Negeri Sipil, Pasal 2 huruf m perihal penyelenggaraan kebijakan berdasarkan asas kesejahteraan, Pasal 21 huruf a perihal hak Pegawai Negeri Sipil, Pasal 79 ayat (1) perihal kewajiban menjamin kesejahteraan PNS;
- 3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019, Nomor 42; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322), khususnya Pasal 58 perihal kewenangan pemerintah daerah untuk memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai
- 4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedelapan Belas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019, Nomor 43) khususnya perihal lampiran Daftar Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil

- 5) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016, Nomor 948) khususnya Pasal 1 butir 1 perihal deskripsi Kebutuhan Hidup Layak, Pasal 1 butir 2 perihal definisi upah minimum.
- 6) Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 256 Tahun 2016 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah (Berita Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2016 Nomor 62154), khususnya Pasal 2 Perihal Kedudukan BKD DKI Jakarta, Pasal 3 Perihal Tugas dan Fungsi BKD DKI, Pasal 4 Perihal Susunan Organisasi BKD DKI.
- 7) Peraturan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 19 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (Berita Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2020, Nomor 72006) sebagaimana diubah dengan Peraturan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 64 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Nomor 19 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai, khususnya Pasal 1 butir 1 Pergub DKI Jakarta Nomor 19 Tahun 2020 Perihal deskripsi Tambahan Penghasilan Pegawai, Pasal 1 butir 2 Perihal definisi Pegawai Negeri Sipil, dan Pasal 2 huruf a mengenai tujuan diberikannya Tambahan Penghasilan Pegawai.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa pendapat hukum dan pendapat non hukum yang diperoleh dari buku, jurnal dan internet. Bahan hukum sekunder juga berasal dari pendapat narasumber yaitu Bapak Muhammad Arifin Atmakusumah, Kepala Subbidang Kesejahteraan Pegawai, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta.

3. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara:

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu dilakukan dengan mempelajari peraturan perundang-undangan, buku, internet, dan fakta hukum perihal pemenuhan asas kesejahteraan dalam kebijakan sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil Provinsi DKI Jakarta setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

b. Wawancara

Wawancara merupakan suatu proses diskusi dan tanya jawab dengan narasumber untuk memperoleh informasi tentang pemenuhan asas kesejahteraan dalam kebijakan sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil Provinsi DKI Jakarta setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Wawancara dilakukan antara penulis dan narasumber yakni Bapak Muhammad Arifin Atmakusumah selaku Kasubbid Kesejahteraan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta. Tanya jawab dilakukan dengan mendasarkan pada

pertanyaan yang telah disusun oleh penulis secara sistematis. Bentuk pertanyaan terdiri dari pertanyaan tertutup dan terbuka. Pertanyaan tertutup dalam hal ini sudah disiapkan jawabannya oleh peneliti dan sekaligus narasumber dapat menambahkan penjelasan yang lain sesuai kapasitas dan keahliannya.

4. Analisis Data

Analisis Data Sekunder dilakukan terhadap:

- a. Bahan hukum primer yang berupa peraturan perundang-undangan sesuai dengan ilmu hukum normatif yaitu deskripsi hukum normatif, sistematisasi hukum positif, analisis hukum positif, interpretasi hukum positif dan menilai hukum positif.

- 1) Deskripsi Hukum Positif yaitu memaparkan yang berupa isi dan struktur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan Pemenuhan Asas Kesejahteraan Dalam Kebijakan Sistem Penggajian Pegawai Negeri Sipil Provinsi DKI Jakarta Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

- 2) Sistematisasi peraturan perundang-undangan dilakukan secara vertikal.

Secara vertikal telah adanya sinkronisasi antara Pasal 2 huruf m Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengatur mengenai Asas Kesejahteraan dengan Pasal 2 huruf a Peraturan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 19 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai sebagaimana diubah

dengan Peraturan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 64 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Nomor 19 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai, Letak sinkronisasinya adalah ada pada tujuan diberikannya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yakni untuk meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil. Prinsip penalaran hukum yang digunakan adalah subsumsi yakni adanya hubungan yang logis antara dua aturan yang lebih tinggi dengan yang lebih rendah, dalam hal ini peraturan yang lebih rendah tidak bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi.

- 3) Analisis hukum positif adalah sistem peraturan perundang-undangan nya *open system* atau terbuka bahwa suatu peraturan perundang-undangan dapat dilakukan evaluasi dan dikritik serta dikaji menggunakan tumpuan asas hukum yang sudah ada.
- 4) Interpretasi hukum positif. Dalam penelitian ini yang penulis gunakan merupakan interpretasi gramatikal yakni mengartikan suatu *term* bagian kalimat menurut bahasa sehari-hari atau bahasa hukum, interpretasi sistematis yaitu dengan mendasarkan sistem aturan untuk mengartikan suatu ketentuan hukum, baik secara vertikal maupun horizontal, serta interpretasi teleologi yaitu mengartikan bahwa setiap peraturan perundang-undangan memiliki tujuan tertentu.

5) Menilai hukum positif Dalam penelitian ini yang akan dinilai adalah Kebijakan Sistem Penggajian Pegawai Negeri Sipil Provinsi DKI Jakarta dan Asas Kesejahteraan.

b. Bahan Hukum Sekunder yang berupa pendapat hukum dan non hukum yang didapatkan dari jurnal, buku, internet, hasil penelitian dan juga data yang diperoleh dari wawancara dengan narasumber. Bahan hukum sekunder dideskripsikan lalu diperoleh pengertian dan dilakukan abstraksi untuk menemukan persamaan dan perbedaan pendapat yang akan dipergunakan untuk melakukan pengkajian terhadap bahan hukum primer.

5. Proses Berpikir

Proses berfikir atau alur bernalar yang digunakan penulis merupakan proses berfikir secara deduktif yang bertolak dari proposisi yang masih umum dan kebenarannya telah diketahui atau diyakini serta berakhir pada suatu penarikan kesimpulan yang sifatnya khusus, alur berfikir deduktif yang digunakan penulis dalam penelitian ini proposisinya bertolak dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 19 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai sebagaimana diubah dengan Peraturan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 64 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Nomor 19 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai. Proposisi khususnya bertolak dari suatu penarikan kesimpulan yang perolehannya didapatkan dari narasumber, mengenai Pemenuhan Asas Kesejahteraan Dalam Kebijakan Sistem

Penggajian Pegawai Negeri Sipil Provinsi DKI Jakarta Setelah Berlakunya
Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

H. Sistematika Skripsi

Sistematika skripsi terdiri atas:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, batasan konsep, metode penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II: PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan dari konsep/*variable* pertama dan konsep/*variable* kedua. Dalam bab ini akan mengkaji tinjauan umum mengenai Pemenuhan Asas Kesejahteraan Dalam Kebijakan Sistem Penggajian Pegawai Negeri Sipil Provinsi DKI Jakarta Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

BAB III: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.