

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pelayanan publik merupakan salah satu ciri utama dari negara kesejahteraan (*welfare state*), yang mana negara memiliki tanggung jawab untuk menjamin kesejahteraan seluruh warganya melalui penyediaan layanan yang adil, merata, dan berkualitas.¹ Indonesia sebagai negara yang menganut prinsip negara kesejahteraan dapat dilihat dari Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya pada rumusan tujuan negara yang berbunyi “memajukan kesejahteraan umum”. Rumusan tersebut menunjukkan bahwa negara berkewajiban memberikan kesejahteraan bagi seluruh rakyat melalui penyediaan pelayanan, sarana dan prasarana pada masyarakat.² Dalam rangka mewujudkan kewajiban negara tersebut, diperlukan aparatur negara yang mampu memberikan pelayanan publik secara profesional dan berintegritas.

Aparatur Sipil Negara (ASN) berperan sebagai pilar fundamental dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang berkualitas dan perwujudan *good governance*. *Good governance* merupakan konsep yang lahir di Indonesia pada tahun 1999 yang kemudian diartikan oleh berbagai pihak sebagai konsep sempurna

¹ Muhammad Hafid Zakni, Pelayanan Publik dalam Rangka Mewujudkan Kesejahteraan Masyarakat, Ombudsman republik Indonesia, hlm.1, <https://ombudsman.go.id/artikel/r/pwkinternal--pelayanan-publik-dalam-rangka-mewujudkan-kesejahteraan-masyarakat>, diakses 17 Oktober 2025.

² Marsudi Dedi Putra, 2021, “Negara Kesejahteraan (*Welfare State*) dalam Perspektif Pancasila”, *Likhitaprajna*, Volume 23 Nomor 2 September 2021, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Wisnuwardhana Malang, hlm. 140.

untuk menjelaskan arah membentuk tata kelola pemerintahan yang baik.³ *Good governance* dapat dimaknai sebagai cita cita suatu keadaan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih (*clean governance*) dalam arti penyelenggaraan pemerintahan terbebas dari penyimpangan-penyimpangan yang merugikan negara maupun masyarakat. Suatu pemerintahan yang baik (*good governance*) baru akan lahir dari pemerintahan yang bersih (*clean governance*), dan pemerintahan yang baik akan terwujud saat pemerintahan diselenggarakan dengan prinsip transparansi dan akuntabilitas.⁴

ASN berperan penting dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan untuk dapat mencapai tujuan nasional seperti yang diamanatkan di dalam pembukaan UUD NRI 1945.⁵ Untuk dapat mewujudkan *good governance* serta pelayanan publik yang baik efisien, serta berkualitas tentu dibutuhkan pegawai ASN yang bertanggung jawab, profesional, jujur, adil dan kompeten di bidangnya.⁶ Mengingat ASN merupakan salah satu unsur paling vital di pemerintahan, maka manajemen ASN menjadi sangat strategis dan penting untuk mewujudkan pegawai ASN yang berkualitas dan mampu melaksanakan tugas dengan baik.

Perekrutan calon ASN haruslah dilakukan dengan prinsip objektif, transparan, netral, serta akuntabel. Apabila rekrutmen berjalan sesuai dengan

³ Wahyudi Kumorotomo dan Ambar Widaningrum, 2010, *Reformasi Aparatur Negara Ditinjau Kembali.*, Cetakan pertama, Penerbit Gaya Media, Yogyakarta, hlm. 362.

⁴ Sadjijono, 2005, *Fungsi Kepolisian Dalam Pelaksanaan Good Governance.*, Laksbang Yogyakarta, Cetakan kedua, Yogyakarta, hlm. 186.

⁵ Sudibyo Triatmodjo, 1983, *Hukum Kepegawaian Mengenai Kedudukan Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil.*, Cetakan pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 8-9.

⁶ Muh. Kadarisman, 2018, *Manajemen Aparatur Sipil Negara.*, Cetakan pertama, Rajagrafindo Persada, Depok, hlm. 113-114.

prosedur dan aturan, maka akan menghasilkan ASN yang benar benar mempunyai kualitas serta profesionalisme dalam melayani masyarakat. Namun, selama ini dalam pelaksanaan rekrutan selalu diwarnai dengan praktik praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), hal inilah yang menyebabkan pegawai ASN tidak profesional dan inkompeten, sehingga diperlukan revitalisasi dalam rekrutmen pegawai ASN agar menghasilkan ASN yang berkualitas dan pelayanan publik dapat terjadi dengan baik.⁷

Peraturan mengenai ASN telah mengalami reformasi dari waktu ke waktu. Hingga tahun 2013, pelaksanaan manajemen ASN yang ada di Indonesia belum dilaksanakan secara optimal, hal ini dapat dilihat di bagian menimbang Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Dalam ketentuan tersebut dinyatakan bahwa pelaksanaan manajemen ASN belum didasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon pegawai dalam rekrutmen pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.⁸

Reformasi birokrasi yang signifikan terjadi dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Undang-undang ini membawa perubahan mendasar dalam manajemen ASN, yakni dengan

⁷ *Ibid.*

⁸ Muhamad Mu'iz Raharjo, 2021, *Manajemen Aparatur Sipil Negara Indonesia.*, Cetakan pertama, Gava Media, Yogyakarta, hlm. 17.

diterapkannya *merit system* yang sebelumnya menggunakan *spoil system*.⁹ Penerapan sistem merit didasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja pegawai. Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Pegawai Negeri meliputi Pegawai Negeri Sipil (PNS), anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI), dan Tentara Nasional Indonesia (TNI). Namun, setelah berlakunya undang-undang tersebut, istilah pegawai negeri bertransformasi menjadi ASN dan hanya diklasifikasikan menjadi dua kategori, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Perubahan berikutnya terjadi dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN). Undang-Undang ini membawa perubahan mendasar dengan menyamakan hak, kewajiban, dan tanggung jawab antara PNS dan PPPK. Selain itu, pada Pasal 66 undang-undang ini melarang pengangkatan pegawai non-ASN dan menetapkan batas waktu penyelesaian penataan pegawai non-ASN paling lambat Desember 2024. Meskipun keduanya memiliki kedudukan yang setara, terdapat perbedaan mendasar antara PNS dan PPPK. PNS memiliki status kepegawaian permanen, sementara PPPK diangkat dengan perjanjian kerja yang dengan jangka waktu satu sampai lima tahun sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

⁹ Legina Nadhila Qomarani, 2020, "Anomali Kehadiran Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Cakrawala Kepegawaian Di Indonesia", *Jurnal Cepalo*, Volume 4 Nomor 2 Juli-Desember 2020, Fakultas Hukum Universitas Lampung, hlm. 97.

Berdasarkan pendelegasian ketentuan dalam Pasal 66 UU ASN, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) menerbitkan Keputusan Menteri PANRB Nomor 16 Tahun 2025 tentang Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu yang memperkenalkan kategori baru yaitu Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu (PPPK Paruh Waktu). PPPK Paruh Waktu memiliki masa kontrak selama satu tahun, berbeda dengan jangka waktu kontrak PPPK pada umumnya yang berkisar antara satu hingga lima tahun. Pengaturan baru ini bertujuan untuk memenuhi sumber daya manusia aparatur secara optimal tanpa memberikan beban yang berlebihan terhadap Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) maupun Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).¹⁰

Pada prakteknya, berbagai persoalan mulai bermunculan sejak diberlakukannya kebijakan PPPK Paruh Waktu. Misalnya, di Kabupaten Enrekang, Sulawesi Selatan, sekitar 1.070 pegawai PPPK yang diangkat pada formasi tahun 2021–2022 terancam tidak diperpanjang kontraknya mulai tahun 2026 karena keterbatasan anggaran daerah. Kondisi ini menggambarkan adanya permasalahan yang semakin mendalam, sebab PPPK yang secara normatif telah memiliki dasar hukum mengenai hak dan kewajibannya saja masih menghadapi ketidakpastian terlebih bagi PPPK Paruh Waktu yang hak dan kewajibannya belum diatur secara jelas dalam peraturan perundang-undangan. Selain itu, Badan Kepegawaian Negara

¹⁰*KPU Papua Pegunungan*, Gaji PPPK Paruh Waktu 2025: Skema, Tunjangan, dan Perbedaannya dengan PPPK Penuh Waktu, hlm.1, https://papuapegunungan.kpu.go.id/blog/read/1906_gaji-pppk-paruh-waktu-2025-skema-tunjangan-dan-perbedaannya-dengan-pppk-penuh-waktu?, diakses 11 Februari 2026.

(BKN) juga membatalkan sejumlah kelulusan PPPK Paruh Waktu karena ditemukan ketidaksesuaian data dan kekurangan dokumen administrasi pada tahap verifikasi akhir. Pembatalan ini menimbulkan keresahan bagi masyarakat serta menimbulkan pertanyaan mengenai kredibilitas proses seleksi yang seharusnya menjunjung tinggi asas objektivitas dan kepastian hukum.

Dasar hukum mengenai PPPK Paruh Waktu hanya diatur dalam Keputusan Menteri PANRB Nomor 16 Tahun 2025. Ketiadaan peraturan pemerintah atau undang-undang yang lebih tinggi menyebabkan kedudukan hukum PPPK Paruh Waktu menjadi lemah dalam sistem kepegawaian nasional.¹¹ Kebijakan tersebut justru menimbulkan pertanyaan yuridis mengenai status hukum, hak-hak kepegawaian, serta perlindungan hukum bagi PPPK Paruh Waktu. Masa kerja yang singkat, ketidakjelasan status kepegawaian, dan keterbatasan jaminan kerja berpotensi melanggar asas kepastian hukum dan keadilan sebagaimana diatur dalam UU ASN. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji secara mendalam kedudukan hukum serta implikasi keberadaan PPPK Paruh Waktu dalam sistem kepegawaian di Indonesia.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu ditinjau dari Undang Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara?

¹¹ Nourismi Hamada dan Erlina, 2025, “Kedudukan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu Dalam Sistem Kepegawaian”, *Jurnal Kolaboratif Sains*, Volume 8 No. 5 Mei 2025, Universitas Muhammadiyah Palu, hlm. 2572.

2. Apakah hak–hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh waktu sudah sesuai dengan Undang Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang terdapat pada rumusan masalah di atas, terdapat beberapa tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk:

1. Mengetahui perlindungan hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu ditinjau dari Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara.
2. Mengetahui hak hak yang diperoleh oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu sudah sesuai atau belum dengan Undang Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai kontribusi untuk pengembangan ilmu hukum Hukum Administrasi Negara, khususnya di bidang Aparatur Sipil Negara.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

- a. Bagi Pemerintah

Menjadi bahan masukan dalam penyusunan serta implementasi regulasi terkait PPPK Paruh Waktu, khususnya mengenai aspek perlindungan hukumnya.

b. Bagi Masyarakat

Memberikan pemahaman perlindungan hukum PPPK Paruh Waktu yang lebih jelas terhadap masyarakat, khususnya PPPK Paruh Waktu, mengenai perlindungan hukum PPPK Paruh Waktu.

c. Bagi Penulis

Memberikan pengalaman bagi penulis dalam mengkaji isu kepegawaian dari perspektif hukum administrasi negara. Selain itu, penelitian ini juga menjadi sarana pengembangan wawasan ilmiah tentang kebijakan manajemen ASN di Indonesia, serta sebagai kontribusi akademik dalam upaya mendorong reformasi birokrasi yang berkeadilan dan transparan.

E. Keaslian Penelitian

Proposal penulisan hukum dengan judul Perlindungan Hukum Terhadap Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu Ditinjau Dari Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, bukan plagiasi dari penelitian orang lain dan merupakan karya asli penulis. Beberapa penelitian atau skripsi dengan tema yang sama namun dengan permasalahan yang berbeda. Sebagai pembanding ada skripsi sebagai berikut:

1. Rizki Hidayatullah, D1A013340, Universitas Mataram yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang di PHK Dalam Masa Kontrak Berdasarkan Hukum Positif Indonesia” dengan rincian sebagai berikut :

Rumusan masalah : 1. Bagaimana perlindungan Hukum bagi pegawai pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK) yang di PHK secara sepihak berdasarkan hukum positif Indonesia ? 2. Bagaimana sinkronisasi PPPK dengan PKWT ?

Hasil Penelitian : Perlindungan yang dimiliki PPPK yang di PHK secara sepihak hanya secara keperdataannya saja, karena belum diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, sedangkan PKWT mendapatkan hakaknya sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4).¹²

Letak perbedaan : Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang akan ditulis oleh penulis, karena penelitian ini membahas perbedaan hak PPPK dan PKWT yang di PHK secara sepihak, sedangkan fokus penulis adalah hak PPPK Paruh Waktu.

2. Socrates Sapa Fatie, 312022711, Universitas Kristen Satya Wacana yang berjudul “Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Terkait Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja dan Jaminan Pensiun.” Dengan rincian sebagai berikut :

¹² Rizki Hidayatullah, 2019, *Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang di PHK Dalam Masa Kontrak Berdasarkan Hukum Positif Indonesia*, Skripsi, Universitas Mataram.

Rumusan masalah : Bagaimana perlindungan hukum bagi pegawai pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) terkait pemutusan hubungan Perjanjian Kerja dan jaminan pensiun?

Hasil Penelitian : Berdasarkan Undang-Undang nomor 5 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018, PPPK belum sepenuhnya mendapat perlindungan karena terdapat ketentuan pemutusan hubungan kerja apabila tidak memenuhi target kinerja, sedangkan parameter penilaian target kinerja tidak jelas. Dalam hal pemutusan hubungan kerja, PNS dan PPK memiliki perbedaan yaitu PNS memiliki hak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua, sedangkan PPPK hanya mendapatkan sesuai dengan peraturan perundang undangan.¹³

Letak perbedaan : Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang akan ditulis oleh penulis, karena penelitian ini berfokus pada perlindungan hak PPPK secara umum yang terkena pemutusan hubungan kerja, sedangkan fokus penulis adalah hak PPPK Paruh Waktu.

3. Zakia Amalia Putri, 010002100419, Universitas Trisakti yang berjudul “Perlindungan Hak Kepegawaian Bagi Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah (Studi Kasus Pelaksanaan Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja di Kantor Kecamatan Batujaya)” dengan rincian sebagai berikut :

¹³ Socrates Sapa Fatie, 2019, *Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Terkait Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja dan Jaminan Pensiun*, Skripsi, Universitas Kristen Satya Wacana.

Rumusan masalah : 1. Apakah pemenuhan hak kepegawaian oleh Kantor Kecamatan Batujaya, Kabupaten Karawang, sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara? 2. Apa akibat hukum apabila pejabat yang berwenang tidak melakukan pemenuhan hak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara?

Hasil penelitian : Pelaksanaan hak kepegawaian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kantor Kecamatan Batujaya, Kabupaten Karawang telah memenuhi sebagian dari yang diamatkan Pasal 21 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 seperti gaji, tunjangan, dan jaminan kesehatan. Namun ada beberapa hak yang belum diberikan seperti pengembangan kompetensi, bantuan hukum, mekanisme evaluasi kinerja yang transparan, dan implementasi jaminan sosial yang belum menyeluruh. Ketidakmampuan pemenuhan hak PPPK oleh pejabat yang berwenang merupakan pelanggaran serius terhadap Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, dan dapat dijatuhi sanksi. Namun walaupun saksi telah diatur dengan jelas, tidak adanya penegakan merupakan bukti lemahnya pengawasan kepegawaian.¹⁴

Letak perbedaan : Penelitian ini membahas pemenuhan hak PPPK pada instansi pemerintah daerah secara umum, sedangkan penelitian penulis

¹⁴ Zakia Amalia Putri, 2025, *Perlindungan Hak Kepegawaian Bagi Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah (Studi Kasus Pelaksanaan Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja di Kantor Kecamatan Batujaya)*, Skripsi, Universitas Trisakti.

berfokus pada pengaturan dan perlindungan hukum terhadap PPPK Paruh Waktu.

F. Batasan Konsep

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum dapat dimaknai sebagai upaya yang diberikan kepada subjek hukum melalui berbagai instrumen yang bersifat preventif maupun represif, baik dalam bentuk lisan maupun tertulis. Dengan kata lain, perlindungan hukum mencerminkan fungsi dari hukum itu sendiri, yaitu untuk mewujudkan keadilan, ketertiban, kepastian, serta kemanfaatan bagi masyarakat.¹⁵

2. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Berdasarkan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara 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.

3. PPPK Paruh Waktu

Berdasarkan Keputusan Menteri PANRB No. 16 Tahun 2025 tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu adalah pegawai

¹⁵ Agustinus Sihombing dkk, *Loc. Cit.*

aparatur sipil negara (ASN) yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja dan diberikan upah sesuai dengan ketersediaan anggaran instansi pemerintah.

4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara adalah peraturan perundang undangan yang menjadi dasar pengaturan Pegawai Negeri Sipil dan juga Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif, yang merupakan penelitian hukum atas aturan perundang – undangan, baik ditinjau dari sudut hirarki perundang undangan (vertikal) maupun harmoni perundang undangan (horizontal), dan didukung dengan hasil wawancara dari narasumber.

2. Macam data

Penelitian ini membutuhkan data sekunder sebagai data utama, dan didukung dengan data primer yang berupa hasil wawancara dengan narasumber.

a. Data sekunder

Data sekunder dibagi menjadi dua yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

1) Bahan hukum primer yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu:

- a) Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;

- b) Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
- c) Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2025 tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu.

2) Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a) Buku – buku, jurnal, berita tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu.
- b) Hasil wawancara dengan Kepala Bidang PP dan SIMPEG BKD DIY, Drs. Harry Susan Pujiraharjo, M.A., M.A.P.; Analis SDM Aparatur BKPP Sleman, Suryana, S.Pd.; Kepala Tim Kerja Perencanaan dan Kepala Tim Kerja Pengembangan Karier Jabatan Fungsional BKPSDM Kota Yogyakarta, Sumaryanto, S.E.; serta perwakilan PPPK Paruh Waktu pada BKPSDM Kota Yogyakarta, Bun Ehtiarto.

3. Cara pengumpulan data

Dalam penyusunan penelitian ini, penulis menggunakan metode studi kepustakaan, yaitu dengan menelaah berbagai bahan hukum yang diperlukan untuk penelitian, dan juga wawancara dengan narasumber. Penelitian hukum ini dilakukan melalui proses pengumpulan, pengkajian, dan analisis terhadap

bahan-bahan hukum tersebut untuk kemudian digunakan dalam menjawab permasalahan hukum yang menjadi objek penelitian.

4. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif dalam mengolah data, yakni dengan menafsirkan bahan-bahan hukum yang telah dikumpulkan. Proses penafsiran dilakukan berlandaskan pada peraturan perundang-undangan, pandangan para ahli, serta teori-teori hukum yang berkaitan, serta hasil wawancara dengan tujuan untuk menemukan jawaban atas permasalahan yang diteliti.