



### PEMENUHAN HAK HUKUM KEPEGAWAIAN BAGI NON PNS YANG BEKERJA DI INSTANSI PEMERINTAHAN DAERAH

Bintang Aspanu Nebuchadnezzar<sup>1</sup>, Ray Farhad Wibisono<sup>2</sup>,  
Muhammad Sheehan Javieri Setiawan<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Universitas Negeri Semarang, Indonesia  
Email: [bintangnezzar@students.unnes.ac.id](mailto:bintangnezzar@students.unnes.ac.id)

#### Abstrak

Indonesia merupakan negara dengan jumlah sumber daya manusia yang besar. Salah satu upaya untuk memanfaatkan sumber daya manusia yang besar ini tentunya dengan menciptakan lapangan kerja salah satunya dengan keberadaan ASN atau aparatur sipil negara yang dapat menjalankan tugas pemerintahan dalam berbagai sektor baik politik, pendidikan, kesehatan, maupun sektor lain yang penting bagi masyarakat. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui sejauh mana pemenuhan hak bagi para pegawai non PNS yang bekerja di instansi pemerintahan desa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode penelitian deskriptif dengan analisa dan pendekatan metode yuridis normatif dalam mendeskripsikan bagaimana pemenuhan hak dari para pegawai non PNS di instansi pemerintahan daerah. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa masih cukup banyak nasib dari pegawai non PNS yang masih belum diperhatikan dengan masih belum terpenuhinya hak-hak yang mereka miliki, ini menjadi pekerjaan rumah bagi pemerintah untuk berbenah dan memperhatikan nasib dan kesejahteraan mereka mengingat mereka juga berperan serta dalam menjamin terselenggaranya tugas pemerintahan.

**Kata Kunci :** *hak, pekerjaan, aparatur*

#### Abstract

*Indonesia is a country with a large number of human resources. One of the efforts to take advantage of this large human resource is, of course, by creating jobs, one of which is with the existence of ASN or state civil servants who can carry out government tasks in various sectors, including politics, education, health, and other sectors that are important to society. This study aims to determine the extent to which the rights of non-PNS employees who work in village government agencies are fulfilled. The method used in this study is a descriptive research method with analysis and a normative juridical approach in describing how the rights of non-PNS employees in local government agencies are fulfilled. Based on the results of the research, it is known that there are still quite a lot of non-PNS employees who have not been paid attention to because their rights have not been fulfilled. government duties.*

**Keywords :** *rights, jobs, apparatus*

#### PENDAHULUAN

Dalam penulisan ini akan dibahas mengenai pemenuhan hak pegawai yang telah ditetapkan dalam hukum kepegawaian bagi para pekerja yang bukan merupakan



PNS namun melakukan pekerjaan di sektor pemerintahan khususnya pemerintahan daerah. Di masa modern seperti saat ini seharusnya lebih mudah untuk mengimplementasikan sistematisasi pemerintahan yang lebih mengutamakan kepentingan rakyat, jujur dan berkeadilan dengan tujuan untuk memberikan kinerja terbaik bagi rakyat maupun pemerintah. Salah satu hal yang perlu menjadi perhatian dalam pengelolaan aparatur sipil negara yaitu bahwa kini di Indonesia aparatur negara diklasifikasikan menjadi dua yaitu pegawai negeri sipil atau seringkali disingkat dengan istilah PNS, serta pegawai yang tidak tetap. Klasifikasi tersebut diterapkan berdasarkan undang-undang nomor 43 tahun 1999 mengenai perubahan dari undang-undang nomor 8 tahun 1974 mengenai pokok kepegawaian, yang mana kemudian diubah kembali dalam undang-undang 5 tahun 2014 bahwasanya aparatur negara dalam klasifikasinya kembali diubah menjadi PNS dengan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) (Adrie, 2019).

PNS dapat didefinisikan sebagai seorang warga negara Indonesia yang dianggap telah memenuhi ketentuan tertentu untuk kemudian ditetapkan sebagai ASN secara permanen oleh para pemangku jabatan dalam sektor pembinaan kepegawaian dan SDM untuk mengisi jabatan pemerintahan. Sementara itu PPPK sesuai dengan yang dijelaskan dalam Pasal 1 angka 4 UU ASN dijelaskan bahwa PPPK merupakan warga negara Indonesia yang telah memenuhi ketentuan tertentu dan kemudian diangkat sesuai dengan kesepakatan kerja dalam kurun waktu yang telah ditetapkan untuk melakukan tugas pemerintahan. Eksistensi regulasi ini menjadikan PPPK sebagai pegawai yang bersifat sementara. Namun, PPPK memiliki definisi yang berbeda dengan pegawai tidak tetap, karena dalam pasal 2 ayat 3 undang-undang pokok kepegawaian dijelaskan bahwa pegawai tidak tetap didefinisikan sebagai pegawai yang hanya diangkat dalam kurun waktu tertentu dalam rangka melakukan tugas pemerintahan serta ikut serta dalam pembangunan yang cenderung bersifat reknis profesional maupun administrasi ini ditentukan dari kebutuhan dan kemampuan organisasi (Rakayoga, 2018).

Berdasarkan perkembangan yang terjadi pemberian jabatan tetap pada para PPT di berbagai lembaga pemerintahan seakan menjadi sebuah penyelewengan dari hakikat dasarnya, karena umumnya keberadaan PTT ialah untuk melengkapi kebutuhan tenaga kerja yang bersifat hanya sementara atau dalam jangka waktu tertentu saja namun kini harus berubah. Pada akhirnya kondisi ini mengakibatkan terjadinya problematika baru karena pengangkatan pada PTT dianggap sangat bertentangan dengan UU Pokok Kepegawaian. Dalam pasal 135 UU ASN, dijelaskan bahwa UU Pokok Kepegawaian saat ini telah tidak berlaku. Apabila sebelum adanya perubahan ini terdapat pegawai yang disebut dengan pegawai honorer, pegawai ikatan dinas, dan pegawai bulanan. Namun kini seiring berjalannya waktu dan perubahan regulasi menjadi UU ASN, maka pegawai yang memang tidak memiliki jabatan sebagai PNS maka tergolong sebagai pegawai tidak tetap, honorer dan PPPK.



Berdasarkan regulasi yang dibuat pada tahun 2018 mengenai manajemen pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja menyatakan bahwa dalam regulasi tersebut telah diatur mengenai sistem, serta syarat dan ketentuan dalam mewujudkan PPPK yang dapat mengembang tugas sementara dengan baik sesuai dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan akan pelayanan publik, tugas pemerintahan maupun tugas pembangunan (Harahap, 2018).

Pada dasarnya konsep regulasi yang terbaru ini mewujudkan terdapatnya peluang kerja yang sama kepada para pegawai meskipun tidak memiliki kesamaan 100% dengan PNS. Dalam kenyataannya usaha untuk mengimplementasikan regulasi ini memang tampaknya masih cukup jauh dari harapan, hal ini disebabkan eksistensi para PPT yang memang telah cukup banyak bahkan terkesan menumpuk sebelum dilakukannya reformasi pada UU ASN. Sesuai dengan penjelasan diatas bahwa pegawai tidak tetap tidak begitu saja dengan mudah disebut sebagai PPPK, namun merupakan pegawai bukan PNS yang telah ada sebelum ditetapkan UU ASN. Berdasarkan informasi yang beredar bahwa para pegawai yang memang sejak awal memiliki kedudukan bukan sebagai PNS dalam sebuah instansi pemerintahan khususnya pemerintahan daerah dengan adanya kesepakatan kerja yang dijalin antara pemerintah daerah dengan pegawai tersebut, maka tidak akan mudah untuk mengubahnya untuk menjadi seorang PPPK.

Berdasarkan regulasi yang tertera dalam pasal 99 ayat 1 PP PPPK menunjukkan bahwa ketika regulasi baru tersebut mulai diimplementasikan maka pihak yang tergolong sebagai pegawai yang non PNS maka tetap harus menjalankan tugasnya kepada lembaga pemerintahan dengan pelaksanaan kerja maksimal selama lima tahun, ketentuan ini dilanjutkan pada ayat selanjutnya yang mengemukakan bahwa PTT kemudian baru dapat ditunjuk menjadi PPPK apabila memang dianggap telah memenuhi ketentuan sesuai dengan yang diatur dalam regulasi yang berlaku. Secara lebih mendetail lalu dijelaskan dalam ayat 3 bahwa pegawai yang merupakan pegawai non PNS nantinya akan memperoleh berbagai benefit seperti terdapatnya jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja dan kematian untuk PPPK. Dalam jurnal ini peneliti tertarik untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana eksistensi pegawai yang merupakan non PNS memang seakan-akan memberikan tenaga kerja dan manfaat yang begitu besar dari pemerintah, pada kenyataannya cukup banyak pegawai non PNS ini sejak dahulu hingga saat ini masih belum terpenuhi haknya. Bahkan beberapa diantaranya harus berjuang bertahan hidup dengan penghasilan dari pekerjaan mereka yang tidak mampu mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari (Nurmalita, 2021).

Regulasi yang ditetapkan seakan buta terhadap kondisi di lapangan mengenai bagaimana para pegawai non PNS berusaha untuk memiliki hak yang sama atau setara dengan para PNS, bahkan masih banyak yang belum memiliki kehidupan yang layak sementara waktu kerja dan tenaga kerja yang diperlukan cukup besar. Sudah seharusnya sebagai negara hukum, Indonesia dapat mengkaji ulang nilai keadilan dalam regulasi yang mengatur terkait ASN agar lebih



mempertimbangkan Nasib dari para pegawai yang merupakan pegawai non PNS agar lebih dari tidak hanya dari segi pekerjaan namun juga perekonomian. Hal ini dikarenakan sudah menjadi hakikat bagi hukum yang diterapkan secara nasional untuk dapat menjadi hukum positif guna memastikan bahwa seluruh rakyat dapat memperoleh keadilan yang sesuai (Handini, 2020). Berdasarkan penjelasan dan problematika diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui bagaimana pemenuhan hak hukum kepegawaian bagi para pegawai non PNS yang sejak dahulu hingga saat ini bekerja di instansi pemerintahan khususnya pemerintahan daerah.

### **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam riset ini yaitu penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan secara yuridis normatif dengan meninjau perundang-undangan yang ada, serta pencarian data menggunakan metode literature research (tinjauan pustaka) guna mengetahui bagaimana proses pemenuhan hak dari para pegawai non PNS yang bekerja di instansi pemerintahan di desa di Indonesia melalui berbagai referensi ilmiah baik berupa buku, artikel ilmiah, dan sumber relevan lainnya (Ibrahim et al., 2018). Metode yuridis normatif umumnya dilakukan dengan melakukan analisis terhadap undang-undang yang dibahas untuk kemudian dilakukan pengkajian kepustakaan (Atmaja, 2017).

Berikut merupakan beberapa tahapan yang dilakukan dalam proses pengkajian kepustakaan :

1. Memperoleh topik untuk dibahas sebagai sebuah permasalahan dengan terdapatnya beberapa referensi atau bukti terkait problematika yang ingin untuk dibahas apakah memiliki urgensi tertentu, serta melihat lebih jauh apakah topik tersebut pernah dibahas sebelumnya atau tidak. Apabila telah diriset, apakah terdapat kekurangan terhadap topik yang dibahas tersebut. Pencarian data tersebut dapat diperoleh dari undang-undang, dokumen resmi, artikel maupun jurnal ilmiah, laporan tahunan, dan berkas lain yang relevan dan dapat dipertanggungjawabkan (Patel & Patel, 2019).
2. Melakukan pencarian kembali terkait data topik yang ingin dibahas.
3. Melakukan pengkajian mengenai beberapa teori mendasar yang dianggap sesuai dengan topik yang akan dibahas (Fauzi & Pradipta, 2018)
4. Mulai dilakukan penggalan terhadap teori yang telah diperoleh dengan cara melakukan perbandingan, maupun melakukan kombinasi antara pernyataan yang terdapat dalam teori tersebut.
5. Mulai menemukan dasar teori yang tepat dan sesuai dengan topik yang dibahas sehingga kemudian dapat ditentukan kemungkinan sementara (hipotesis) (Purwono, 2018).

Kemudian setelah berbagai pengkajian kepustakaan dilakukan maka dapat dilanjutkan dengan metode yuridis normatif dengan melakukan observasi secara lebih dalam mengenai bagaimana pemenuhan hak bagi para pegawai non PNS yang bekerja di instansi pemerintahan daerah (Cagney, 2020).



### HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejak dahulu hingga saat ini ketika jurnal ini dibahas, hak pegawai bagi para pegawai non PNS memang masih meresahkan karena masih belum ditentukan khususnya dalam regulasi yang mengatur mengenai kepegawaian. Berdasarkan kamus besar bahasa Indonesia, diketahui bahwa hak memiliki definisi berupa sebuah wewenang maupun kuasa untuk dapat melakukan sesuatu yang umumnya telah ditentukan oleh regulasi tertentu, dan merupakan bentuk kuasa yang benar atas suatu hal maupun dalam menuntut suatu hal yang sesuai dengan hukum. Melihat pengertian ini maka dapat diketahui bahwa hak hukum kepegawaian ialah merupakan kewenangan yang dimiliki oleh para pegawai untuk memperoleh sesuatu sesuai dengan yang diatur dalam regulasi, yang mana di Indonesia disebut dengan undang-undang (Pabisa & Febian, 2021).

Pada dasarnya berikut merupakan beberapa hak dari pegawai non PNS (Gelora M, 2022) :

Hak dari PPPK yaitu untuk mendapatkan gaji, tunjangan, cuti, perlindungan dan pengembangan kompetensi sesuai dengan yang tercantum dalam pasal 1 angka 4 UU ASN. Sementara itu terdapat beberapa hak PPPK yang secara lebih detail :

- a. Gaji dan tunjangan : berdasarkan pasal 101 ayat 1 UU ASN dijelaskan bahwa pemerintah memiliki kewajiban untuk membayarkan gaji yang adil dan layak sesuai dengan yang tercantum pada pasal 2 ayat 1 perpres nomor 98 tahun 2020 bahwa penerimaan gaji dan tunjangan harus disesuaikan dengan tugas jabatan dan aturan perundang-undangan. Apabila PPPK tersebut melakukan tugas jabatannya secara maksimal maka sesuai dengan pasal tersebut maka PPPK berhak untuk memperoleh tunjangan mulai dari tunjangan keluarga, tunjangan pangan, tunjangan jabatan struktural, dan berbagai tunjangan lainnya.
- b. Hak memperoleh cuti, prosedur pemberian cuti pada PNS yaitu dengan kondisi tertentu maka diizinkan untuk tidak masuk kerja. Dalam pasal 76 ayat 1 dikemukakan bahwa PPPK juga berhak untuk memperoleh cuti antara lain (Putri, 2018) :
  - ❖ Cuti tahunan
  - ❖ Cuti sakit
  - ❖ Cuti melahirkan
  - ❖ Cuti bersama

Penerapan cuti ini tentunya disesuaikan dengan pasal 78 ayat 1 bahwa PPPK memperoleh cuti paling sedikitnya 12 hari kerja untuk cuti tahunan. Sementara itu untuk cuti sakit, para PPPK berhak untuk mengajukan cuti sakit dengan memberikan bukti berupa lampiran surat keterangan dokter. Lalu berdasarkan regulasi dalam pasal 83 ayat 1 PPPK yang sakit dapat memperoleh cuti mulai dari 1 hingga 14 hari secara total, apabila masih belum sembuh maka dapat diperpanjang hingga 30 hari, apabila kondisi dari PPPK tidak kunjung membaik maka akan terjadi pemutusan hubungan perjanjian kerja. Kemudian, untuk cuti melahirkan berdasarkan yang tertera dalam pasal



88 ayat 1 PP PPPK, menunjukkan bahwa cuti melahirkan diberikan kepada PPPK mulai dari anak pertama hingga anak ketiga dengan jangka waktu selama paling banyak tiga bulan. Dalam proses permintaan cuti melahirkan maka PPPK dapat mengajukan permintaan dengan cara tertulis pada pihak yang memiliki wewenang untuk memberikan hak cuti. Sementara itu, dalam cuti bersama diketahui bahwa cuti bersama ditentukan oleh Presiden (Purwadi, 2021).

- c. Sesuai dengan pasal 75 PP PPPK bahwa pemerintah memiliki kewajiban untuk memberikan berbagai perlindungan serta jaminan kepada PPPK berupa :
- ❖ jaminan kecelakaan kerja,
  - ❖ jaminan kesehatan
  - ❖ jaminan kematian
  - ❖ dan berbagai jaminan lainnya

Pemberian jaminan dan bantuan hukum menjadi kewajiban bagi pemerintah sesuai dengan pasal 1 angka 1 undang-undang nomor 40 tahun 2004 mengenai sistem jaminan sosial nasional yang kini telah direformasi menjadi undang-undang nomor 11 tahun 2020 mengenai cipta kerja yang kemudian seringkali disingkat menjadi UU SJSN (Harahap, 2019). Dalam regulasi terbaru ini dikemukakan bahwa terdapat beberapa jaminan dan perlindungan sosial yang diberikan dalam rangka mendukung kelayakan hidup masyarakat khususnya para PPPK. Jaminan khususnya jaminan kesehatan sendiri pada dasarnya memang dikelola oleh pemerintah dengan cara para PPPK dapat membayarkan iuran, guna memperoleh jaminan kesehatan, umumnya pada PPPK iuran dibayarkan oleh pemerintah (Ridwan, 2018). Sedangkan untuk jaminan kerja apabila merujuk pada pasal 22 undang-undang yang baru maka jaminan ini dapat digunakan untuk menjamin kondisi PPPK yang apabila sewaktu-waktu mengalami kecelakaan dalam kerja maupun penyakit yang muncul akibat kondisi kerja, maka jaminan ini dapat memberikan santunan dan pelayanan kesehatan yang layak. Kemudian, jaminan kematian berdasarkan pasal 43 UU terbaru menunjukkan bahwa jaminan ini dapat diberikan kepada ahli waris ketika peserta PPPK mengalami kematian. Kemudian yang terakhir yaitu perolehan bantuan hukum, apabila menelaah dari pasal 21 huruf d dan pasal 22 huruf c pada UU ASN, maka dapat diketahui bahwa ASN memang memiliki hak untuk memperoleh perlindungan hukum dalam menghadapi sebuah perkara khususnya ketika menjalankan tugasnya.

- d. Tak cukup sampai disana, melihat pasal 1 angka 9 dari peraturan lembaga administrasi Negara Republik Indonesia dalam nomor 5 tahun 2018 dijelaskan mengenai dalam mengembangkan kemampuan pegawai ASN maka diperlukan peningkatan kompetensi ASN dengan peningkatan pengetahuan dan skill dalam rangka meningkatkan kemampuan ASN dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Hal ini juga menjadi upaya agar ASN tidak mengalami ketertinggalan baik dari segi kemampuan maupun skill dengan pegawai lain yang berada di sektor non pemerintahan. Selain itu terdapatnya



pengembangan pengetahuan dan kompetensi dapat meningkatkan kualitas kerja dan hasil kerja dari para PPPK(Kartini et al., 2022).

Selanjutnya akan dibahas mengenai hak pegawai honorer, bahwasanya sesuai dengan PP nomor 48 tahun 2005 diketahui bahwa tenaga honorer dapat diangkat menjadi CPNS atau calon pegawai negeri sipil. Pada dasarnya tenaga honorer dapat dimaknai sebagai seorang individu yang diberikan jabatan oleh pemilik kewenangan atau pejabat terkait yang tidak dapat diangkat menjadi calon PNS yang pendapatannya didapatkan dari APBN maupun APBD.

Beberapa hak yang dimiliki oleh pegawai honorer antara lain sebagai berikut :

- ❖ Hak untuk memperoleh upah dan penghasilan lain
- ❖ Hak diikutsertakan dalam jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kesehatan
- ❖ Hak untuk memperoleh uang saku

Umumnya hak yang diberikan kepada pegawai honorer ini bergantung pada kesepakatan kerja yang dijalin dengan pemerintah daerah dan bergantung pada regulasi dari pemerintah daerah terkait(Susanto & Darumurti, 2022).

Berikut merupakan hak dari pegawai non PNS sesuai dengan regulasi yang ada maka pegawai non PNS memiliki hak sebagai berikut :

- a. Gaji dan tunjangan yang diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan dan masa kerja yang telah dijalani oleh pegawai
- b. Cuti yang diperoleh terdiri dari cuti tahunan, cuti sakit, dan lain-lain.
- c. Jaminan yang diperoleh cukup banyak seperti jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja dan jaminan hari tua(Akbar & Fitri, 2018).

Berikut merupakan hak tenaga harian lepas, bagi tenaga harian umumnya masih belum terdapat aturan jelas terkait hak yang diberikan karena merupakan pegawai tidak tetap. Meskipun demikian, tenaga harian tetap memperoleh beberapa benefit seperti memperoleh honorarium, memperoleh surat perintah tugas dan penjadwalan tugas. Terakhir, bagi pegawai tenaga penunjang atau mitra memiliki beberapa hak yang sama dengan tenaga harian lepas yaitu hak memperoleh honorarium, memperoleh surat perintah pelaksanaan tugas dan memperoleh fasilitas yang diperlukan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwasanya cukup banyak hak yang dimiliki oleh pegawai non PNS namun di lapangan yang terjadi berbeda seakan banyak oknum yang mengurangi bahkan menghilangkan hak-hak ini, sehingga cukup banyak pegawai non PNS yang tidak dapat hidup dengan layak maupun memperoleh gaji atau honorarium yang cukup. Oleh karena itu, diperlukan pengkajian lebih lanjut untuk meminimalisir terjadinya perampasan hak pada pegawai non PNS(Dewi, 2022).

### **PENUTUP**

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat diketahui bahwa dalam undang-undang 5 tahun 2014 bahwasanya aparatur negara dalam klasifikasinya kembali diubah menjadi PNS dengan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja



(PPPK). Hak dari PPPK yaitu untuk mendapatkan gaji, tunjangan, cuti, perlindungan dan pengembangan kompetensi sesuai dengan yang tercantum dalam pasal 1 angka 4 UU ASN. Tidak hanya pada PPPK, namun juga pada pegawai honorer, tenaga kerja harian lepas, mitra dan lain-lain sudah seharusnya memperoleh hak yang dicantumkan dalam kesepakatan kerja maupun dalam undang-undang. Namun pada kenyataannya di lapangan pengawasan dan penerapan dari pemenuhan hak pegawai non PNS ini seakan nihil dikarenakan berbagai oknum yang serakah dan berusaha merenggut hak-hak dari para pegawai non PNS. Dalam rangka mencegah dan meminimalisir upaya perampasan hak pegawai non PNS diperlukan pengkajian lebih lanjut terkait undang-undang ASN serta diperlukan peningkatan perhatian pemerintah terhadap kesejahteraan para pegawai non ASN.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adrie. (2019). Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam perspektif Hukum Kepegawaian. *Jurnal Yustitia*, 3(1), 3. <https://ojs.unr.ac.id/index.php/yustitia/article/view/261>
- Akbar, A., & Fitri, R. (2018). Pembinaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Jam Kerja Oleh Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan (Bkpp) Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bidang Hukum ...*, 2(1), 25–35. <http://www.jim.unsyiah.ac.id/kenegaraan/article/view/13173>
- Atmaja, I. (2017). Metodologi Penelitian Hukum dalam Penyusunan Naskah Akademik. In *Denpasar: Kementrian Hukum dan HAM Bali*. [https://simdos.unud.ac.id/uploads/file\\_penelitian\\_1\\_dir/627fe316b0fa7c50022a26711d35ffb3.pdf](https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_penelitian_1_dir/627fe316b0fa7c50022a26711d35ffb3.pdf)
- Cagney, A. G. (2020). Introduction to Research Methodologies. *Lingua Cultura*, 1(45), 1–6.
- Dewi, S. S. (2022). Discipline Arrangements for Civil Servants in Terms Government Regulation Number 94 of 2021 Concerning Civil Servants Discipline. *Jurnal Hukum Dan HAM Wicarana*, 1(2), 105–118.
- Fauzi, A., & Pradipta, I. W. (2018). Research methods and data analysis techniques in education articles published by Indonesian biology educational journals. *JPBI (Jurnal Pendidikan Biologi Indonesia)*, 4(2), 123–134. <https://doi.org/10.22219/jpbi.v4i2.5889>
- Gelora M, A. (2022). Rekonstruksi Politik Hukum Pengaturan Asn Dalam Sistem Hukum Indonesia. *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, 11(2), 265–281. <https://doi.org/10.33331/rechtsvinding.v11i2.930>
- Handini, W. P. (2020). Problematika Pelindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemerintah. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 17(4), 501. <https://doi.org/10.54629/jli.v17i4.659>
- Harahap, N. A. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Aparatur Negara Dalam Penyelesaian Sengketa Kepegawaian Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Gema*, 50(5), 1841–1846.
- Harahap, N. A. (2019). Penyelesaian Sengketa Kepegawaian Pasca Berlakunya UU Nomor 5 tahun 2014 Tentang ASN. *Universitas Islam Indonesia*, 5, 1841–1847.



- Ibrahim, A., Alang, A. H., Madi, Baharuddin, Ahmad, M. A., & Darmawati. (2018). *Metodologi Penelitian*. Gunadarma Ilmu.
- Kartini, R., Mashuri, M., & Budiarti, D. (2022). Kendala-Kendala terkait Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berkenaan Dengan Kewajiban Jam Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum, April*, 59–74.
- Nurmalita. (2021). Analisis Hubungan Dinas Publik Antara Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan Pemerintah. *Jurnal Hukum Widya Yuridika*, 4, 335–350.
- Pabisa, J., & Febian, M. (2021). Pebandingan Ketentuan Pegawai Indonesia antara UU Nomor 8 1974 Juncto UU Nomor 43 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Dengan UU Nomor 5 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Hukum Adigama*, 4, 2469–2491.
- Patel, M., & Patel, N. (2019). Exploring Research Methodology. *International Journal of Research and Review*, 6(3), 48–55.
- Purwadi, E. (2021). Tinjauan Hukum Terhadap Aparatur Sipil Negara Khusus Hak Pensiun Berdasarkan Peraturan Yang Berlaku( Studi Di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintahan Kota Binjai ). *Universitas Pembangunan Panca Budi*, 44(1), i–Vi.
- Purwono. (2018). Studi Kepustakaan. In *Universitas Gajah Mada*.
- Putri, E. (2018). Kedudukan Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri. *Universitas Ekasakti*.
- Rakayoga, G. L. (2018). Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Ditinjau Dari Aspek Hukum Kepegawaian Di Indonesia Civil Service Discipline Based on the Government Regulation Number 53 Year 2010 Viewed From the Personel Law Aspect in Indonesia. *Jurnal BKD*, 2, 325–337.
- Ridwan. (2018). Kedudukan Hukum Pegawai Tidak Tetap Di Lingkungan Instansi Pemerintah. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 7(2), 56–57.
- Susanto, B., & Darumurti, K. D. (2022). Pemenuhan Hak Hukum Kepegawaian Bagi Non Pns Yang Bekerja Di Lingkungan Pemerintahan Daerah. *Jurnal Ilmu Hukum: ALETHEA*, 5(2), 151–170.  
<https://doi.org/10.24246/alethea.vol5.no2.p151-170>