KEWENANGAN DIREKSI PERUSAHAAN DAERAH PASAR PALEMBANG JAYA DALAM PEREKRUTAN PEGAWAI

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Magister Hukum (M.H.)

RIZKI RAMADHANI

NIM : 02012681822023

PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

PALEMBANG

2020

HALAMAN PERSETUJUAN TESIS

NAMA : RIZKI RAMADHANI

NIM : 02012681822023

JUDUL

Kewenangan Direksi Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya Dalam Merekrut Pegawai

Telah Disetujui untuk Mengikuti Ujian Komprehensif

Palembang, 2020

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Dr. Febrian, S.H., M.S.	Dr. Iza Rumesten RS, S.H., M.Hum.
NIP. 196201311989031001	NIP. 198109272008012001 3

Mengetahui:

Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum,

Dr. Hj.Nasriana, S.H.,M.Hum.
NIP. 196509181991022001

Menyetujui :

Dekan,

Dr. Febrian, S.H., M.S.
NIP. 196201311989031001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizki Ramadhani
NIM : 02012681822023
Program Studi : Ilmu Hukum
Bidang Kajian Utama : Hukum Tata Negara

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ilmiah saya dalam bentuk tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Hukum (M.H.), baik di Universitas Sriwijaya maupun di Perguruan Tinggi lain;
2. Karya tulis ilmiah ini adalah murni gagasan, pemikiran, rumusan, dan penelitian saya sendiri dan mendapat bimbingan dari Dosen Pembimbing Tesis;
3. Dalam karya tulis ilmiah ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama penulis dan judul buku/dokumen aslinya yang dicantumkan dalam catatan kaki (foot note) dan daftar pustaka;
4. Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya. Apabila di kemudian hari terdapat ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik dan/atau predikat yang telah saya peroleh berdasarkan karya tulis ilmiah ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma-norma yang berlaku.

METERAI TEMPEL
272B1AHF651476805
6000
ENAM RIBU RUPIAH

mbang,
g Membuat Pernyataan,

Rizki Ramadhani
02012681822023

MOTTO:

Always be yourself no matter what they say and never be anyone else even if they look better than you

"Selalu jadi diri sendiri tidak peduli apa yang mereka katakan dan jangan pernah menjadi orang lain meskipun mereka tampak lebih baik."

TESIS INI KU PERSEMBAHKAN UNTUK:

Allah SWT & Rasullah Muhammad SAW | Kedua Orang Tua ku tercinta | Keluargaku tersayang | Guru-guruku yang terhormat | Kekasihku | Sahabat-sahabatku | Almamater yang ku banggakan.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat, rahmat, karunia, dan solusi yang telah diberikan kepada peneliti atas segala hambatan-hambatan dalam menyelesaikan penelitian proposal tesis ini tepat waktu. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta para keluarga, sahabat yang telah menyampaikan ajaran tauhid dan membawa umat manusia pada peradaban yang lebih baik.

Tesis berjudul "Kewenangan Direksi Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya Dalam Merekrut Pegawai" ini diteliti dengan tujuan untuk memberikan sumbangsih pemikiran dan pengetahuan kepada para pembaca terkait dengan isu hukum yang dibahas.

.

Palembang,_____2020

Nama : Rizki Ramadhani
NIM : 02012681822023

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, tak hentinya peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat, rahmat, dan karunia yang senantiasa dilimpahkan kepada peneliti, khususnya dalam menyelesaikan penelitian tesis ini. Shalawat serta salam juga tercurahkan kepada Rasulullah SAW sebagai suri tauladan bagi umat seluruh masa.

Pada kesempatan ini peneliti hendak mengucapkan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada para pihak yang telah menjadi bagian terpenting bagi proses pembelajaran peneliti dalam menempuh pendidikan pada Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. Mereka di antaranya :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya beserta jajaran Wakil Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Dr. Febrian, S.H., M.S. Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya dan selaku Pembimbing I Tesis yang selalu memberikan motivasi dan arahan kepada penulis, serta masukan dan bimbingan dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak Dr. Mada Apriandi Zuhir, S.H., MCL. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya
4. Bapak Dr. Ridwan, S.H., M.Hum. Selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Drs Murzal Zaidan S.H.,M.Hum., Selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

6. Ibu Dr. Hj. Nashriana, S.H., M.Hum, Selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Terima kasih dan salam hormat untuk Bunda atas segala bimbingan, arahan, motivasi serta kebaikan yang diberikan kepada penulis semoga Allah SWT selalu melindungi dan membalas kebaikan Bunda.
7. Ibu Dr. Annalisa Yahanan, S.H., M.Hum, Selaku Ketua Program Studi Magister Kenotariatan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya dan juga dosen pembimbing akademik penulis untuk berdiskusi dan menimba banyak ilmu.
8. Ibu Dr. Iza Rumesten RS, S.H., M.Hum., selaku Pembimbing II Tesis yang selalu memberikan arahan dan masukan serta selalu meluangkan waktu untuk penulis melakukan bimbingan.
9. Ibu Dr. Henny Yuningsih S.H.,M.H., Selaku pengelola Jurnal Lex Lata Magister Hukum Universitas Sriwijaya.
10. Para Penguji yang telah bersedia memberikan saran dan masukan yang membangun dalam proses penulisan Tesis ini.
11. Para Dosen (Tenaga Pengajar) yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Terima kasih atas ilmu yang telah diberikan selama penulis menempuh pendidikan di Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwiajaya.
12. Para Staf Akademik Ayuk Putri, Ayuk Nidya, Staf bagian perpustakaan dan lainnya yang tidak dapat peneliti sebut satu persatu. Terima kasih banyak atas bantuan dan kemudahan yang telah diberikan selama ini.

13. Para Guru dan Dosen baik di bidang formal dan informal yang telah mengajarkan betapa pentingnya menggapai pendidikan. Tanpa kalian, Penulis tidak akan sampai ke jenjang ini.

Terima Kasih tak terhingga pula kepada :

1. Kedua orang tuaku tersayang Rahmad S.Pd. M.M. dan Nurmawati S.Pd. yang selalu memberikan kasih sayang, nasehat, support yang sangat luar biasa, dorongan moril dan materil yang tidak terhingga serta selalu mendoakan penulis dalam setiap langkahnya dalam penyelesaian pendidikan ini.
2. Para sahabat-sahabatku, teman seperjuangan pada Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya Tahun 2018 serta keluarga besar HIMA Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. Terima kasih atas perhatian dan dukungan yang telah diberikan. Semoga kita selalu berada dalam lindungan dan limpahan kasih sayang-Nya dan kembali disatukan disurganya.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**

HALAMAN PERSETUJUAN ..... **ii**

HALAMAN PERNYATAAN ..... **iii**

MOTTO ..... **iv**

KATA PENGANTAR ..... **v**

UCAPAN TERIMA KASIH ..... **vi**

DAFTAR ISI ..... **ix**

DAFTAR GAMBAR ..... **xii**

DAFTAR TABEL ..... **xiii**

ABSTRAK ..... **xiv**

ABSTRACT ..... **xv**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 14

C. Tujuan Penelitian 15

D. Manfaat Penelitian 15

E. Ruang Lingkup 16

F. Kerangka Teoritik dan Konseptual 17

G. Metode Penelitian 40

1. Jenis Penelitian 40

2. Pendekatan Penelitian 40

3. Jenis dan Sumber Bahan Penelitian 42

4. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum 44

5. Teknik Analisis Bahan Hukum 45

6. Teknik Penarikan Kesimpulan 45

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 47

A. Pengertian Otonomi Daerah 47

1. Tujuan Otonomi Daerah 53

2. Indikator Otonomi Daerah 55

B. Pengertian Kewenangan 56

C. Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) 59

D. Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) 64

E. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) 69

F. Perusahaan Daerah 73

G. Penggolongan Pegawai Dalam Undang-Undang ASN 79

BAB III PEMBAHASAN 89

A. Kewenangan Direksi Perusahaan Palembang Jaya dalam Menentukan Status Hukum Pegawai Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya 89

1. Kewenangan Pemerintah Pusat 89

2. Kewenangan Pemerintah Daerah 95

3. Kewenangan Perusahaan Daerah Secara Umum Di Kota Palembang 109

4. Kewenangan Direksi dalam Menentukan Status Hukum Pegawai 115

B. Pertimbangan Hukum yang Digunakan Direksi Pasar Palembang Jaya dalam Merekrut Pegawai 118

C. Status Hukum Pegawai Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya ... 122

1. Status Hukum Pegawai Perusahaan/Pegawai Daerah 122

2. Status Hukum Pegawai Perusahaan Daerah di Kota Palembang .. 130

3. Status Hukum Pegawai Perusahaan Pasar Palembang Jaya 134

BAB IV PENUTUP 139

A. Kesimpulan 139

B. Rekomendasi 141

DAFTAR PUSTAKA 143

LAMPIRAN 150

A. Peraturan Daerah Kota Palembang No. 6 Tahun 2005 tentang Pembentukan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya

B. Peraturan Daerah Kota Palembang No. 4 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 7 Tahun 2005 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Pegawai Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Siklus Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN)…….68

Gambar 2. Proses Pengusulan Pendirian BUMD oleh Pemerintah Daerah……...98

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Perbedaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu 128

Tabel 2. Lembaga yang termasuk sebagai Instansi Pemerintah 135

ABSTRAK

Perusahaan daerah merupakan suatu badan usaha yang dibentuk oleh daerah untuk mengembangkan perekonomian daerah dan menambah penerimaan daerah. Berhubungan dengan itu Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya yang didasarkan atas azas-azas ekonomi perusahaan yang sehat, dan harus melakukan kegiatannya secara berdaya guna, serta berhasil guna. Perusahaan yang bertugas di bidang perpasaran di kota Palembang ini memiliki perekrutan pegawai yang dilakukan oleh Direksi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana kewenangan Direksi Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya dalam merekrut pegawai dengan mengangkat beberapa permasalahan. Pertama, apa kewenangan Direksi Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya dalam menentukan status hukum pegawai Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya.Kedua, apa pertimbangan hukum yang digunakan Direksi Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya dalam merekrut pegawai, dan ketiga, bagaimana status hukum pegawai Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya dalam pola hubungan kerja dengan pemerintah Kota Palembang dan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif. Dari penelitian yang dilakukan menunjukan bahwa Direksi Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya memiliki wewenang untuk mengangkat serta memberhentikan pegawai perusahaan. Dalam merekrut pegawai Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya, Direksi merujuk pada Peraturan Daerah yang disahkan oleh Walikota Palembang. Sedangkan status hukum pegawainya tidak termasuk sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), karena Perusahaan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya bukan instansi pemerintah melainkan BUMD. Pegawai yang diangkat oleh Direksi berstatus sebagai Pegawai Kontrak dengan menjelaskan masa kerjanya kedalam surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Kata Kunci: Kewenangan, Direksi, Status Hukum Pegawai, Perusahaan Daerah

ABSTRACT

Regional company is a business entity formed by the region to develop the regional economy and increase regional income. In connection with that, Palembang Jaya Market Area Company which is based on sound economic principles of the company, and must carry out its activities efficiently, and successfully. The company in charge of marketing in Palembang has employees recruited by the Directors. The purpose of this study is to determine the extent of the authority of Palembang Regional Market Company in recruiting employees by raising a number of issues. First, what is the authority of the Palembang Regional Market Company Board of Directors in determining the legal status of Palembang Regional Market Company employees. Second, what legal considerations are used by the Palembang Regional Market Company Directors in recruiting employees, and third, what is the legal status of Palembang Regional Market Company employees. in a working relationship pattern with the Palembang City government and Palembang Jaya Regional Market Company. The research method used is normative juridical. The research shows that the Directors of Palembang Jaya Regional Market Company have the authority to appoint and dismiss company employees. In recruiting employees of the Palembang Jaya Regional Market Company, the Board of Directors refers to the Regional Regulation that was passed by the Mayor of Palembang. While the legal status of its employees is not included as a Civil Servants, because the Palembang Jaya Regional Market Company is not a government agency. Employees who are appointed by the Directors have the status of Contract Employees by explaining their tenure into a Specific Time Work Agreement letter.

Keywords: Authority, Directors, Legal Status of Employees, Regional Companies

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sistem otonomi yang luas dalam Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana mengalami beberapa kali perubahan menjadi, undang-undang nomor 23 tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah merupakan pilar utama bagi negara kesatuan sebagai satu kesatuan integritas nasional.Berdasarkan kenyataan bahwa daerah merupakan benteng negara yang paling kokoh, oleh karena itu penguatan berbasis daerah merupakan tujuan pemerintah demi terwujudnya kesejahteraan, kemakmuran, dan kemandirian melalui otonomi yang luas.

Otonomi daerah dapat berperan sebagai pengaturan integrasi nasional, sepanjang hal itu diupayakan dengan tepat dan benar Untuk menemukan pengertian tentang otonomi daerah sebagai sarana membangun kualitas kemandirian *(zelfstandingheid)* yang integral, Solly Lubis menguraikannya sebagai berikut [1]:

> "Dengan memberikan otonomi daerah, akan tumbuh prakarsa dan kreativitas daerah, meningkatkan partisipasi dan demokrasi, meningkatkan efektivitas pembangunan dan semakin kuatnya integrasi nasional, dan pada akhirnya akan terhindar ketidakadilan selama ini dimana daerah-daerah terlalu tergantung pada putusan dan sistem subsidi dari pusat".

Otonomi dan pengawasan memiliki hubungan logis yang sulit dipisahkan, diantaranya memiliki konsekuensi yang dapat saling mengukuhkan atau sebaliknya, apabila dijalankan tanpa mempertimbangkan realitas dan

[1]M. Solly Lubis., 2000, "*Politik dan Hukum Di Era Reformasi"*, CV. Mandar Maju, Bandung, hlm. 46.

manfaatnya bagi penguatan ekonomi maka dapat menyebabkan kebebasan yang tidak terarah.Sejalan dengan hal tersebut, Bagir Manan mengatakan bahwa sistem pengawasan juga menentukan kemandirian suatu otonomi. Untuk menghindari agar pengawasan tidak melemahkan otonomi, maka sistem pengawasan ditentukan secara spesifik, baik lingkup maupun tata cara pelaksanaannyadikarenakan semakin banyak dan semakin intensifnya pengawasan, maka semakin sempit pula kemandirian daerah. Begitu juga sebaliknya, maka tidak boleh ada sistem otonomi yang mengabaikan pengawasan[2].

Karena hal tersebut justru akan menyebabkan munculnya sistem otonomi yang mengabaikan kepentingan nasional atas keinginan untuk reformasi yang menginginkan adanya perbaikan di segala bidang kehidupan bangsa dan negara, maka salah satunya adalah kebutuhan melakukan perubahan atas sistem pemerintahan yang sentralistis kepada pemberian kewenangan otonomi yang seluas-luasnya kepada daerah. Alasan mengadakan pemerintah daerah semata-mata disebabkan karena banyaknya urusan-urusan pemerintah pusat mengurusi kepentingan daerah. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh Boedi Soesetyo yaitu:[3]

> "Bahwa alasan mengadakan pemerintahan daerah adalah semata-mata untuk mencapai suatu pemerintahan yang efisien.Hal yang dianggap *doelmatig* untuk diurus oleh pemerintah setempat, pengurusannya diserhakan kepada daerah.Hal-hal yang lebih tepat diurus oleh pemerintah pusat tetap diurus oleh pemerintah pusat yang bersangkutan.Dengan demikian, maka persoalan desentralisasi adalah persoalan teknik belaka yaitu teknik pemerintahan yang ditujukan untuk mencapai hasil yang sebaik-baiknya."

---

[2]Bagir Manan., 2002,"*Menyongsong Fajar Otonomi Daerah"*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm. 39.

[3]*Boedi Soesetyo*, (dikutip) Liang Gie., 1989, "*Pertumbuhan Pemerintah Daerah Di Negara Republik Indonesia"*, Jilid III, Gunung Agung, Jakarta, hlm. 38.

TAP MPR Nomor IV/MPR/2000 tentang Rekomendasi Kebijakan Dalam Penyelenggaraan Otonomi Daerah, telah menggariskan bahwa kebijakan otonomi diarahkan kepada pencapaian sasaran-sasaran sebagai berikut:

1. Peningkatan pelayanan publik dan kreativitas masyarakat serta aparatur pemerintahan di daerah;
2. Kesatuan hubungan antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah dan antara pemerintah daerah dalam kewenangan dan keuangan;
3. Untuk menjamin peningkatan rasa kebangsaan, demokrasi, dan kesejahteraan masyarakat di daerah;
4. Menciptakan ruang yang lebih luas bagi kemandirian daerah.

Pendelegasian kewenangan oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah dapat dilihat ketentuan dalam Pasal 18 dan Pasal 18 A amandemen keempat UUD 1945.Ketentuan tersebut termaktub keharusan pemberian kewenangan kepada daerah untuk menyelenggarakan pemerintahan.Artinya, terdapat keharusan untuk menerapkan asas desentralisasi.Sebab, asas tersebut memberikan indikasi positif bagi penyelenggaraan hubungan antara pemerintahan pusat dan daerah.

Sebagaimana disebutkan Amrah Muslimin, “Desentralisasi” adalah pelimpahan kewenangan kepada badan-badan dan golongan-golongan dalam masyarakat dan daerah tertentu untuk mengurus rumah tangganya sendiri”.[4]Sedangkan menurut Riant Nugroho D. Mengartikan desentralisasi

[4] Amrah Muslimin., 1982, “*Aspek-Aspek Hukum Otonomi Daerah”*, Alumni, Bandung, hlm. 4.

sebagai prinsip pendelegasian, prinsip ini mengacu kepada fakta adanya *span of control* dari setiap organisasi sehingga organisasi perlu diselenggarakan secara bersama-sama.[5]

Pemerintah daerah merupakan sub sistem dari pemerintah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Oleh karena itu, segala tujuan dan cita-cita yang diamanatkan oleh pembukaan UUD 1945 adalah juga merupakan cita-cita dan tujuan pemerintah daerah yang harus dicapai.Dengan dilaksanakannya asas desentralisasi, pemerintah daerah menjadi pemegang kendali bagi pelaksanaan pemerintah di daerah.Birokrasi merupakan lembaga yang memiliki kemampuan besar dalam menggerakkan organisasi, karena birokrasi ditata secara formal untuk melahirkan tindakan rasional dalam sebuah organisasi.Birokrasi merupakan sarana dan alat dalam menjalankan kegiatan pemerintah di era masyarakat yang semakin modern dan kompleks, namun masalah yang dihadapi oleh masyarakat tersebut adalah bagaimana memperoleh dan melaksanakan pengawasan agar birokrasi dapat bekerja demi kepentingan rakyat banyak.

Setelah era reformasi, Indonesia berusaha bangkit dari keterpurukan yang melanda di setiap bidang baik itu ekonomi, sosial, hukum, dan lainnya.Hal ini dapat kita lihat dari sistem pemerintahan, dimana Pemerintah cenderung tidak lagi dipercaya masyarakat.Sejak reformasi, sudah 4 (empat) orang Presiden yang memimpin Negara Kesatuan Republik Indonesia dengan visi dan misi

---

[5]Riant Nugroho D., 2002, "*Otonomi Daerah, Desentralisasi Tanpa Revolusi Kajian dan Kritik Atas Kebijakan Desentralisasi di Indonesia"*, PT. Alex Media Komputindo, Jakarta, hlm. 42.

terbaiknya berusaha mengembalikan kepercayaan masyarakat kepada Pemerintahan yang dipimpinnya.

Pentingnya kejelasan mekanisme dan prosedur kerja berkaitan erat dengan pengelolaan suatu organisasi dengan pendekatan kesisteman.Mekanisme dan prosedur kerja merupakan "peraturan permainan" yang harus ditaati dalam penyelesaian tugas lintas sektoral.Karena ini menyangkut interaksi, interdependensi, dan koordinasi antar instansi di samping berlaku secara internal dalam lingkungan satu-satuan kerja.

Kejelasan mekanisme dan prosedur kerja berkaitan erat dengan transparansi dan keterbukaan pemerintah dalam penyelenggaraan fungsi dan kegiatannya, termasuk dalam penegakan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perumusan dan penentuan kebijaksanaan, penegakan disiplin masyarakat, dalam melakukan pemungutan dana dari masyarakat serta penggunaannya, dan dalam memberikan pelayanan umum kepada masyarakat luas. Tidak jarang peraturan atau kebijakan yang dibuat oleh pemerintah bersifat kurang partisipatif, sehingga sangat mungkin menghasilkan kebijakan-kebijakan yang tidak sesuai dengan aspirasi masyarakat, maka akhirnya pelaksanaan peraturannya akan bertentangan dengan keinginan masyarakat.[6]Pemerintah dengan segala perangkatnya sebagai pilar utama penyelenggara negara semakin dihadapkan kepada kompleksitas global.Peranannya harus mampu dan cermat serta proaktif mengakomodasi segala bentuk perubahan.Kondisi tersebut sangat memungkinkan karena

[6] RS, Iza Rumesten. *Model Ideal Partisipasi Masyarakat dalam Pembentukan Peraturan Daerah*.Jurnal Diamika Hukum Vol. 12 No. 1 Januari 2012.

aparatur berada pada posisi sebagai perumus dan penentu daya kebijakan, serta sebagai pelaksana dari segala peraturan, melalui hiraerki yang lebih tinggi sampai kepada hiraerki yang terendah.

Sesuai dengan Penjelasan atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural diatas dimana dijelaskan bahwa menciptakan sosok Pegawai Negeri Sipil sebagaimana Pegawai Negeri Sipil yang memiliki keunggulan kompetitif dan memegang teguh etika birokrasi dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan tingkat kepuasan dan keinginan masyarakat.

Masalah pelayanan publik merupakan suatu masalah tersendiri bagi birokrasi Pemerintahan. Pelayanan pemerintah pada umumnya dicerminkan oleh kinerja biroraksi pemerintah, apabila saat sekarang terjadi ekonomi biaya tinggi dan segala bentuk inefisiensi di sektor pemerintah, hal ini setidaknya bersumber dari kinerja birokrasi yang masih belum baik dan memuaskan masyarakat, dengan kata lain prestasi kerja birokrasi itu belum tercapai.

Dari yang telah dijabarkan diatas, seperti halnya juga masalah yang muncul dalam pengelolaan kepegawaian Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya.Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya diatur dalam Peraturan Daerah Kota Palembang No. 6 Tahun 2005 tentang Pembentukan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. Berdasarkan pasal 5 peraturan tersebut, Perusahaan Daerah dibentuk untuk melakukan pengurusan dan pengelolaan pasar, termasuk juga fasilitas dan utilitas pasar agar dapat mengembangkan perekonomian daerah dan sebagai penunjang Anggaran Daerah dan

Pertumbuhan Ekonomi Nasional.Maka Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya merupakan salah satu perusahaan resmi milik daerah, dalam hal ini Kota Palembang.

Perusahaan daerah merupakan suatu badan usaha yang dibentuk oleh daerah untuk mengembangkan perekonomian daerah dan menambah penerimaan daerah. Berhubungan dengan itu Perusahaan Daerah didasarkan atas azas-azas ekonomi perusahaan yang sehat, dengan kata lain harus melakukan kegiatannya secara berdaya guna dan berhasil guna. Perusahaan bertugas dalam lapangan sesuai dengan urusan rumah tangganya menurut peraturan-peraturan yang mengatur pokok-pokok pemerintahaan daerah.Sejalan dengan prinsip desentralisasi dimana menghendaki daerah yang dibentuk dapat mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri dengan sebaik-baiknya maka perlunya sumber-sumber keuangan bagi pembiayaan pemerintah daerah sehingga daerah dapat mendirikan perusahaan tersebut adapun modal perusahaan daerah dapat seluruhnya atau sebagian merupakan kekayaan daerah yang dipisahkan, kecuali ditentukan lain berdasarkan Undang-Undang.

Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya merupakan salah satu Badan Usaha Milik Pemerintah Kota Palembang yang bergerak di bidang perpasaran. Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya PD, Pasar Palembang Jaya mempunyai peranan strategis dalam menjadikan pasar sebagai infrastruktur penggerak ekonomi kota serta menyediakan sarana usaha yang layak dan nyaman bagi masyarakat kota Palembang. Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya saat ini mengelola 33 (tiga puluh tiga) pasar tradisional yang tersebar di

seluruh wilayah kota Palembang, seperti Pasar 16 Ilir, Pasar Retail Jakabaring, Pasar Cinde, Pasar Kepandean, Pasar Lemabang, Pasar Alang-alang Lebar, Pasar Buah, Pasar Yada, Pasar Induk, dan beberapa pasar lainnya. Berorientasi untuk menjadikan pasar tradisional menjadi pasar dengan standar pusat perbelanjaan yang baik dan dikunjungi orang dari berbagai daerah di dalam maupun luar provinsi Sumatera Selatan, serta menjadikan pasar tradisional yang nyaman, aman, berkualitas, dan mempunyai nilai investasi yang terus meningkat yang mampu menggerakkan roda perekonomian dan meningkatkan pendapatan masyarakat serta Pemerintah Kota Palembang.[7]

Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya awalnya merupakan hasil reorganisasi dari Dinas Pasar. Alasan reorganisasi ini berlatar belakang atas pengelolaan pasar yang selama ini dikelola oleh Pemerintah Kota melalui Dinas Pasar dirasakan sudah tidak sesuai lagi dengan kemajuan teknologi dan persaingan global yang menuntut pelayanan serba cepat dan transparan, maka seiring dengan perkembangan Kota Palembang sebagai kota Metropolitan Pemerintah Kota Palembang telah mendirikan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya dengan status dan kedudukan hukumnya ditetapkan melalui Peraturan Daerah No.6 Tahun 2005.[8]

Adapun Struktur Organisasi Perusahaan Daerah merupakan suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi pengelola pasar dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai

---

[7]"Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya". http://www.pasarpalembangjaya.co.id online tanggal 20 Maret 2009

[8]*Ibid.*

tujuan. Struktur organisasi Perusahaan Daerah menggambarkan pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi organisasi pengelola.

Kepengurusan Perusahaan Daerah akan dilakukan oleh direksi dan badan pengawasnya. Menurut Peraturan Pemerintah No. 54 Tahun 2017 tentang Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), direksi adalah organ BUMD yang bertanggung jawab atas pengurusan BUMD untuk kepentingan dan tujuan BUMD serta mewakili BUMD baik di dalam maupun di luar pengadilansesuai dengan ketentuan anggaran dasar. Direksi Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya ditunjuk oleh Walikota Palembang atas usul Badan Pengawas dan berdasar pada pertimbangan dari DPRD.

Direksi Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya terdiri dari 3 (tiga) orang, dan satu diantaranya merupakan Direktur Utama, Direktur Operasional, serta Direktur Administrasi dan Keuangan. Adapun pegawai yang dipekerjakan adalah pegawai yang statusnya diatur khusus dalam peraturan daerah.Direksi memiliki kuasa penuh dalam proses pengangkatan dan pemberhentian pegawai Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya, merujuk pada ketentuan yang ditetapkan oleh Walikota.Berdasarkan penjabaran tugas dan wewenang direksi pada Peraturan Daerah Kota Palembang No. 6 Tahun 2005 tentang Pembentukan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya juga memiliki kewenangan untuk:

a. Memimpin dan mengendalikan seluruh kegiatan dan usaha perusahaan daerah;

b. Menyampaikan Rencana Kerja 5 (lima) Tahunan dan Rencana Kerja Anggaran Tahunan kepada Badan Pengawas untuk mendapat pengesahan;
c. Melakukan pembinaan pegawai;
d. Mengurus dan mengelola kekayaan perusahaan daerah;
e. Menyelenggarakan kegiatan administrasi umum dan keuangan;
f. Mewakili perusahaan daerah di dalam dan luar pengadilan;
g. Menyampaikan laporan berkala mengenai seluruh kegiatan, termasuk neraca dan perhitungan laba/rugi kepada badan pengawas.

Pengelolaan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya mengalami beberapa hambatan.Salah satu hambatannya adalahtentang pemberian gaji.Dijelaskan dalam Perda Kota Palembang No. 6 Tahun 2005 tentang Pembentukan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya, pada pasal 42 menyatakan bahwa gaji, pensiun dan pendapatan lain untuk direksi dan seluruh pegawai ditetapkan oleh Walikota berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Terdapat ketidaksesuaian dalam pembayaran jasa pengelolaan pasar atau pegawai Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya tidak sesuai dengan Perda Nomor 7 Tahun 2005 Tentang Ketentuan – Ketentuan Pokok Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Pegawai Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya sebagaimana diperbarui dengan Perda Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 7 Tahun 2005 Tentang Ketentuan – Ketentuan Pokok Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan

Pegawai Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. Hal inilah yang menyebabkan Pendapatan Anggaran Daerah dari Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya menurun dari BUMD lainnya dikarenakan banyaknya pengeluaran yang digunakan untuk pembayaran gaji para pegawai Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya.

Pembayaran gaji para pegawai Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya yang banyak tersebut merupakan dampak akibat dari banyaknya pegawai yang dipekerjakan dalam lingkungan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. Kondisi tersebut tidak sesuai dengan Perda Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 7 Tahun 2005 Tentang Ketentuan – Ketentuan Pokok Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Pegawai Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya pada pasal 2 yang menyatakan bahwa Direksi menyelenggarakan pengadaan dan pengangkatan pegawai sesuai dengan kebutuhan formasi.

Peraturan Pemerintah No. 54 Tahun 2017 tentang Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) pasal 74 menerangkan bahwa pegawai BUMD merupakan pekerja BUMD yang pengangkatan, pemberhentian, kedudukan, hak dan kewajibannya ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan. Direksi yang bertanggungjawab untuk mengatur penghasilan BUMD terkait dan harus sesuai dengan rencana kerja dan anggaran BUMD.

Maka, pegawai Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya adalah pegawai tetap yang telah melewati tahap seleksi BUMD.Pada Perusahaan

Daerah Pasar Palembang Jaya, seseorang dikatakan sebagai pegawai yang berkerja di perusahaan daerah tersebut berdasarkan kebutuhan yang diperlukan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka pengangkatan pegawai tetap harus berjalan sesuai dengan prosedurnya agar pelaksanaan terhadap rencana berjalan sesuai dengan yang diharapkan.Pengangkatan Pegawai merupakan salah satu faktor utama agar pengawai mempunyai disiplin yang tinggi bertanggung jawab atas wewenang yang diberikan kepada pegawai tersebut.

Pengangkatan pegawai merupakan suatu proses putusan berhubungan dengan suatu jabatan. Untuk itu, perlu diketahui pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dilakukan serta persyaratan untuk menduduki suatu jabatan. Dengan kedudukan jabatan pegawai yang tetap itu sendiri akan memudahkan seorang pimpinan dalam menganalisis hasil kerja seorang atau beberapa pegawai dalam pencapaian suatu prestasi kerja. Dengan kata lain seorang pimpinan akan mampu menempatkan pegawainya pada keahlian sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai dengan terarah. Pemimpin atau atasan merupakan orang yang berhak membawa ke arah mana tujuan organisasi yang dipimpinnya.

Dengan demikian, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mendengarkan keluhan bawahannya, memberikan masukan atau bimbingan pengarahan kepada bawahan, serta menghargai prestasi pegawai dengan suatu pengangkatan jabatan.Prestasi kerja merupakan suatu hasil dari keterampilan

dan kemampuan dari pegawai atau anggota pada suatu organisasi atau instansi-instansi pemerintah tertentu, adapun faktor yang mempengaruhi ketercapaianprestasi kerja tersebut adalah kedudukan pegawai.

Fenomena pegawai kontrak istilah tenaga kerja kontrak atau kontrak kerja dapat ditemukan banyak terjadi pada Badan Usaha Milik Daerah, termasuk pula Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. Dalam Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 7 Tahun 2005 Tentang Ketentuan – Ketentuan Pokok Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Pegawai Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya Pasal 6 dimana berdasarkan pertimbangan efisiensi dan efektifitas serta dalam rangka kepentingan pekerjaan, Direksi dapat mengadakan perikatan atau kontrak dengan seseorang untuk bekerja sebaga Pegawai Kontrak pada Perusahaan Daerah.

Aturan pegawai kontrak dalam pemerintahan daerah sebenarnya tidak ditemukan dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.Namun demikian istilah tersebut sudah terlanjur populer di kalangan masyarakat untuk menyebut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diatur dalam pasal 56 s.d 59 UU No. 13 tahun 2003. Apabila pekerjaan yang diperjanjikan telah selesai atau jangka waktu yang diperjanjikan telah berakhir maka hubungan kerja putus demi hukum tanpa adanya kewajiban pihak satu kepada pihak yang lain, kecuali diperjanjikan lain. Hal ini sangat berbeda dengan pola hubungan kerja tetap/Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).Salah satu contohnya adalah prosedur

maupun akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) yang sangat berbeda, dimana ada kewajiban pengusaha untuk membayar pesangon, uang penghargaan masa kerja dan lainnya.

Perbedaan persepsi mengenai status hukum yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan yang di atur denganPeraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 7 Tahun 2005 Tentang Ketentuan – Ketentuan Pokok Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Pegawai Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. Dari uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul**"Kewenangan Direksi Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya Dalam Merekrut Pegawai"**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, maka yang menjadi permasalahannya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kewenangan direksi Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya dalam menentukan status hukum pegawai Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya?
2. Bagaimana pertimbangan hukum yang digunakan direksi Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya dalam merekrut pegawai?
3. Bagaimana status hukumpegawai Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya dalam pola hubungan kerja dengan pemerintah Kota Palembang danPerusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya?

C. Tujuan Penulisan

1. Tujuan Penelitian

   Tujuan penelitian ini adalah:

   a. Untuk menganalisiskewenangan direksi Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya dalam menentukan status hukum pegawai Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya.

   b. Untuk menganalisispertimbangan hukum yang digunakan direksi Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya dalam merekrut pegawai.

   c. Untuk menganalisis status hukum pegawai Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya dalam pola hubungan kerja dengan pemerintah kota Palembang dan perusahaan daerah pasar palembang jaya.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini berguna baik secara teoritis maupun praktis:

a. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan: Sumbangan bahan pemikiran untuk peneliti selanjutnya, baik materi mauoun tata cara penulisan. Selain itu juga dapat menjadi kajian ilmiah bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada proses belajar mengajar di bidang Hukum Hukum Tata Negara (HTN) terutama mengenai Kewenangan Direksi Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya Dalam Merekrut Pegawai Perusahaan Daerah Pasar PalembangJaya.

b. Secara praktis hasil penelitian ini berguna:

   1) Sebagai masukan bagi Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya

khususnya untuk Direksi yang mengatur perekrutan pegawai selain anggota Direksi dan Komisaris.

2) Sebagai penambah wawasan bagi masyarakat agar lebih memahami proses pembuatan kebijakan mengenai status pegawai perusahaan daerah.

3) Sebagai bahan bagi pegawai Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya untuk mempelajari batasan-batasan kewenangan Direksi dalam mengambil keputusanpada pengelolaan kepegawaian, serta mengetahui status pegawai pada Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya.

4) Secara umum dapat menjadi salah satu masukan bagi Pemerintah Daerah dalam proses implementasi dan evaluasi kinerja Direksi dalam perekrutan pegawai.

E. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini adalah Hukum Tata Negara (HTN) pada khususnya yang berhubungan dengan Kewenangan Direksi Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya Dalam Merekrut Pegawai Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya.

F. Kerangka Teoritis dan Konseptual

1. Kerangka Teoritis

Definisi tentang teori diberikan oleh Snellbecker yang mengartikan teori sebagai perangkat proposisi yang terintegrasi secara simbolis dan berfungsi sebagai wahana untuk meramalkan dan menjelaskan fenomena yang diamati, sedangkan Kerlinger mendefinisikan teori sebagai :

> *"A theory is a set of interrelated connstructs (concepts), definitions, and propositions that present a systematic view of phenomena by specifying relations among variables, with the purpose of explaining and predicting the phenomena*

(Sebuah teori adalah satu set saling terikat (konsep), definisi, dan proposisi yang menyajikan pandangan sistematis dari fenomena dengan menentukan hubungan antar variabel, dengan tujuan menjelaskan dan memprediksi fenomena)".[9]

a. *Grand Theory*

Grand Theory merupakan teori yang mendasari teori – teori *(Middle Range Theory* dan *Applied Theory)* yang akan digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini *Grang Theory* yang digunakan adalah Teori Kewenangan.Secara konseptual, istilah wewenang atau kewenangan sering disejajarkan dengan istilah Belanda *"bevoegdheid".*Wewenang merupakan kekuasaan yang ada pada sekeleompok orang maupun individu, yang mendapatkan pengakuan serta

[9] Nasution Bahder Johan, 2008, "*Metode Penelitian Ilmu Hukum"*, CV. Mandar Maju, Bandung, hlm. 140.

dukungan dari masyarakat.[10]Berdasarkan pendapat Henc van Maarseveen sebagaimana dikutip oleh Philipus M. Hadjon dalam Sadjijono, bahwa teori kewenangan, digunakan di dalam hukum publik yaitu, wewenang terdiri atas sekurang-kurangnya tiga komponen yaitu; pengaruh, dasar hukum dan konformitas hukum.Komponen pengaruh, ialah bahwa penggunaan wewenang dimaksudkan untuk mengendalikan prilaku subjek hukum.

Komponen dasar hukum bahwa wewenang itu harus ditunjuk dasar hukumnya, dan komponen komformitas hukum mengandung adanya standar wewenang, yaitu itu standard umum (semua jenis wewenang), dan standar khusus (untuk jenis wewenang tertentu).Pada konsep wewenang pemerintahan *(bestuursbevoegdheid)*, tidak semua komponen wewenang yang ada dalam hukum publik, karena wewenang hukum publik memiliki cakupan luas termasuk wewenang dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan[11].

Kewenangan berkaitan dengan produk hukum berupa peraturan perundang-undangan dalam negara hukum. Menurut Hamid S Attamimi yang mengutip pendapatnya Van Wijk dan Konijnenbelt, didalam suatu

---

[10] RS, Iza Rumesten. *Dilema dan Akibat Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Mengenai Kewenangan Memutus Sengketa Pilkada*.Jurnal Konstitusi Vol. 11 No. 4 Desember 2014.

[11]Sadjijono, 2008,"*Memahami Beberapa Bab Pokok Hukum Adminsitrasi"*, LaksBang Pressindo, yogyakarta, hlm. 52.

negara hukum pada dasarnya dapat dikemukakan adanya wawasan-wawasan sebagai berikut[12]:

a. Pemerintahan menurut hukum *(wetmatig bestuur)*, dengan bagian bagiannya tentang kewenangan yang dinyatakan dengan tegas tentang perlakuan yang sama dan tentang kepastian hukum;
b. Perlindungan hak-hak azasi;
c. Pembagian kekuasaan, dengan bagian-bagiannya tentang struktur kewenangan atau desentralisasi dan tentang pengawasan serta kontrol;
d. Pengawasan oleh kekuasaan peradilan.

Hal ini sejalan dengan pendapat dari beberapa sarjana yang mengemukakan atribusi itu sebagai penciptaan kewenangan (baru) oleh pembentuk undang-undang *(wetgever)* yang diberikan kepada suatu organ negara, baik yang sudah ada maupun yang dibentuk baru untuk itu.

Philipus M.Hadjon menyatakan bahwa kalau dikaji istilah hukum kita secara cermat, ada sedikit perbedaan antara istilah wewenang atau kewenangan dengan istilah *"bevoegdheid".*Perbedaannya terletak dalam karakter hukumnya.Istilah Belanda *"bevoegdheid"* digunakan baik dalam konsep hukum publik maupun dalam konsep hukum privat.Dalam hukum kita, istilah wewenang atau kewenangan seharusnya digunakan selalu dalam konsep hukum publik.

---

[12]Hamid Attamimi, "*Peranan Keputusan Presiden Republik Indonesia Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Negara, Suatu Studi Analisis Mengenai Keputusan Presiden Yang Berfungsi Pengaturan Kurun Waktu Pelita I – Pelita IV"*, Disertasi, Universitas Indonesia, Jakarta, hlm. 311.

Philipus M. Hadjon menyatakan bahwa pemerintah, dasar untuk melakukan perbuatan publik adalah adanya kewenangan yang berkaitan suatu jabatan *(ambt)*. Jabatan memproleh wewenang melalui tiga sumber yakni: atribusi, delegasi dan mandat akan melahirkan kewenangan *(bevoegdheid, legal power, competence)*. Pelimpahan kewenangan dalam jabatan kenegaraan[13], menurut pendapat Suwoto Mulyosudarmo[14] menggunakan istilah kekuasaan, karena kekuasaan dapat mencakup muatan lebih luas dari wewenang.Pada dasarnya pemberian kekuasaandapat dibedakan menjadi dua macam yaitu; kekuasaan yang bersifat atributif dan derivatif.Kekuasaan yang diproleh secara atribusi *(attributie)* menyebabkan terjadinya pembentukan kekuasaan, karena berasal dari keadaan yang belum ada menjadi ada yang menyebabkan adanya kekuasaan yang baru. Kekuasaan *derivatif (afgeleid)* adalah yang diturunkan atau diderivasikan kepada pihak lain. Pembentukan kekuasaan bisa terjadi pada saat yang bersamaan dengan pembentukan lembaga yang memproleh kekuasaan dan bisa terjadi kemudian sesudah lahirnya lembaga atau badan.

Menurut Henk van Maarseveen dalam Suwoto Mulyosudarmo[15] bentuk pelimpahan wewenang kepada subyek hukum lain terdiri dari delegatie dan *mandaat*. Pendelegasian kekuasaan *delegataris* melaksanakan kekuasaan atas nama sendiri dengan tanggung jawab

---

[13] Philipus M. Hadjon, "*Tentang Wewenang Pemerintahan (Bestuurbevoegheid)"*, Majalah Hukum Pro Justitia No.1 Tahun XVI, Bandung, hlm. 90.

[14]Suwoto Mulyosudarmo, 1997,"*Peralihan Kekuasaa, Kajian Teoritis dan Yuridis terhadap Pidato Nawaksara"*, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hlm.39.

[15]Henk van Maarseveen (dalam) Suwoto Mulyosudarmo, *Ibid*, hlm. 42-44.

sendiri, yang disebut pelimpahan kekuasaan dan tanggung jawab. Tanggung jawab terdiri dari aspek internal dan eksternal.

Pertanggungjawaban aspek internal hanya diwujudkan dalam bentuk laporan pelaksanaan kekuasaan dan aspek eksternal adalah pertanggungjawaban terhadap pihak ketiga, apabila dalam pelaksanaan kekuasaan itu menimbulkan suatu derita atau kerugian. Sedangkan Mandat adalah bentuk pelimpahan kekuasaan bagi pihak yang diberi mandat, melaksanakan kekuasaan tidak bertindak atas nama sendiri, tetapi atas nama pemberi kuasa *(mandaat)*, sehingga penerima mandat tidak memiliki tanggung jawab sendiri.

Mengenai *atribusi*, *delegasi*, dan *mandat* ini menurut H.D. Wijk /Willem Koninjnenbelt mendefinisikan sebagai berikut:

> *"Unter Delegation im Sinne des offenliche Rachtverstehen order gemeindliehen Zustandigkeit, also der Staat, die Gemeinde selbstorder einen der Staats, der Gemeindeorgane seine Kompetenz ganz oder zum Teil auf ein anderes subjekt ubertag".*

(Dengan pendelegasian dalam pengertian hukum publik dimaksudkan tindakan hukum pemangku sesuatu wewenang kenegaraan, jadi negara atau kotapraja menyerahkan kompetensinya, seluruhnya atau sebagiannya, kepada suatu subjek lain).

Menurut Mustamin Daeng Matutu[16], yang pada intinya menjelaskan bahwa istilah delegasi disebutkan pendelegasian yang diartikan pergeseran kompetensi, yaitu pihak yang mendelegasikan harus mempunyai suatu wewenang, yang sekarang tidak digunakannya, kemudian yang menerima pendelegasian juga biasanya mempunyai suatu

---

[16] Mustamin Daeng. Matutu,dkk, 2004,"*Mandat,Delegasi, Atribusi Dan Implementasinya di Indonesia"*, UII Press Yogyakarta, hlm. 112.

wewenang, sehingga pendelegasian berlaku di dalam organisme negara atau kotapraja, maka pendelegasian itu biasanya berarti perluasan lingkungan suatu jabatan.

Pendelegasian menurut Heinrich Trieple dalam Mustamin Daeng Matutu,membedakan pendelegasian dengan mandat.Pendelegasian menimbulkan pergeseran kompetensi, sedangkan mandat membiarkan hak-hak jabatan, pengaturan kompetensi yang telah ada mendahului mandat, tidak diusik-usik. Mandat itu dapat berupa suruhan (*opdrath*) kepada suatu alat perlengkapan (*organ*) untuk melaksanakan kompetensinya sendiri, maupun berupa tindakan hukum oleh pemegang suatu wewenang memberikan kekuasaan penuh (*volmach*) kepada sesuatu subjek lain untuk melaksanakan kompetensi atas nama si pemberi mandat dan pemberi mandat tidak kehilangan kompetensinya. Pada delegation terjadi bahwa si penerima delegasi melaksanakan wewenangnya yang telah diperbesar yang bekerja atas namanya dan tanggungjawabnya sendiri.[17]

Berdasarkan uraian dari van Wijk Konijnenbelt, bahwa atribusi merupakan wewenang pemerintahan yang di dasarkan pada wewenang yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.Sedangkanmenurut Daeng Matutu,menyatakan bahwa, atribusi merupakan pendistribusian wewenang kepada pelbagai organ negara di dalam konstitusi. Kedua pendapat tersebut yaitu van Wijk Konijnenbelt

[17] Heinrich Trieple (dalam Mustamin Daeng.Matutu,dkk), *Ibid*, hlm. 64-65.

didasarkan atas peraturan perundang-undangan, sedangkan Daeng Matutu, menekankan pada pemberian wewenang didasarkan kepada konstitusi. Delegasi menurut Wijk Konijnenbelt adanya pelimpahan dari organ pemerintahan kepada organ pemerintahan lainnya, sedangkan Daeng Matutu, adalah penyerahan atau penggeseran kewenangan dari satu ke lain organ, dengan kewenangan berinisiatif maupun untuk mengatur.

Delegasi menurut van Wijk Konijnenbelt diserahkannya kewenangan kepada organ secara bebas tanpa ada hal untuk bernisiatif maupun mengatur, sedangkan Daeng Matutu, adanya inisiatif dan mengatur kepada organ yang menerima penyerahan. Dengan demikian delegasi menurut Daeng Matutu, memberikan keleluasaan kepada organ yang diserahi wewenang. Sedangkan Mandat menurut van Wijk Konijnenbelt menekankan pemberian ijin dari organ yang memiliki kewenangan, sedangkan menurut Daeng Matutu, adanya hubungan antara hubungan antara pemberi mandat kepada penerima mandat, dimana penerima mandat mengikuti kewenangan dari pemberi mandat, dengan tidak boleh mengambil kebijakan-kebijakan yang merugikan pemberi mandat. Dengan demikian antara van Wijk Konijnenbelt dan Daeng Matutu, mandat adanya kewenangan secara hierarki dalam inter organ pemerintahan dengan atas namanya. Sedangkan van Wijk Konijnenbelt menekankan mandat pada adanya izin dari organ pemerintahan, sedangkan Daeng Matutu, menekankan mandat yaitu penerima mandat

berkewajiban melaksanakan keinginan pemberi mandat, dengan tidak menempuh kebijakan yang merugikan pemberi mandat.

Kewenangan memiliki kedudukan penting dalam kajian hukum tata negara dan hukum administrasi, sehingga kedudukan kewenangan, lebih lanjut disebutkan oleh F.A.M. Stroink dan dan J.G. Steennbeek dalam Ridwan HR, sebagai konsep ini dalam hukum tata negara dan hukum administrasi, *"Het begrip bevoegdheid is dan ook een kernbegrip in het staats- en administratif recht*.[18]

Menurut pendapat Bagir Manan dalam Ridwan HR, menyebutkan wewenang dalam bahasa hukum tidak sama dengan kekuasaan *(macht)*. Kekuasaan hanya menggambarkan hak untuk berbuat atau tidak berbuat.Dalam hukum, wewenang sekaligus berarti hak dan kewajiban *(rechten en plichten)*.

Hubungan dengan otonomi daerah, hak mengandung pengertian kekuasaan untuk mengatur sendiri *(zelfregelen)* dan mengelola sendiri *(zelfbesturen)*.[19]Sedangkan kewajiban secara horisontal berarti kekuasaan untuk menyelenggarakan pemerintahan sebagaimana mestinya dan kewajiban vertikal berarti kekuasaan untuk menjalankan pemerintahan dalam satu tertib ikatan pemerintahan secara keseluruhan.

Kepala daerah dalam penyelenggaraan pemerintah daerah memiliki kewenangan tindakan pemerintahan sebagai kepala daerah otonom maupun kepala wilayah.Kepala daerah dalam penyelenggaraan

[18]Ridwan HR, 2006, "*Hukum Administrasi Negara"*, Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 101.
[19]Bagir Manan (dalam Ridwan HR), *Ibid.* hlm. 102.

pemerintah daerah melaksanakankewenangan atribusi, delegasi dan mandat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Beberapa pendapat para pakar tersebut diatas, masih membedakan antara kewenangan dan kekuasaan.Hal ini dapat diketahui masing-masing pakar memandang pelimpahan kekuasaan dari sumber yang berbeda-beda.Sumber pelimpahan kekuasaan atribusi bersumber pada undang-undang dasar atau konstitusi melalui pembagian kekuasaan.

Sedangkan kekuasaan *derivatif* yang terdiri dari delegasi dan mandat bersumber dari pelimpahan kekuasan serta antara delegasi dan mandat dapat dbedakan.Sumber kewenangan dalam memproleh kewenangan dalam setiap tindakan pemerintahan dalam tesis ini, diperoleh dari sumber yang sah yaitu *attributie, delegatie* dan *mandaat.*

Berdasarkan penjelasan diatas, teori kewenangan ini digunakan dalam memberikan bentuk dan konsep kewenangan yang harus dilaksanakan direksi perusahaan daerah pasar palembang jaya dalam menentukan status hukum pegawai perusahaan daerah pasar palembang jaya.

2. *Middle Range Theory*

Middle Range Theory merupakan teori yang digunakan agar pembahasan menjadi lebih focus dan mendetail atas suatu *grand theory. Middle Range Theory* dalam teori ini menggunakan Teori Fungsi.Pengertian fungsi menurut

Kamus Lengkap Bahasa Indonesia merupakan kegunaan suatu hal, daya guna serta pekerjaan yang dilakukan. Menurut The Liang Gie definisi fungsi yaitu merupakan sekelompok aktivitas yang tergolong pada jenis yang sama berdasarkan sifatnya, pelaksanaan ataupun pertimbangan lainnya[20]. Definisi tersebut memiliki persepsi yang sama dengan definisi fungsi menurut Sutarto[21], yaitu Fungsi adalah rincian tugas yang sejenis atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pegawai tertentu yang masing-masing berdasarkan sekelompok aktivitas sejenis menurut sifat atau pelaksanaannya. Sedangkan pengertian singkat dari definisi fungsi menurut Moekijat dalam, yaitu fungsi adalah sebagai suatu aspek khusus dari suatu tugas tertentu.

Berdasarkan pengertian masing-masing dari kata tugas pokok dan fungsi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi tugas pokok dan fungsi tersebut adalah kesatuan pekerjaan atau kegiatan yang dilaksanakan oleh para pegawai yang memiliki aspek khusus serta saling berkaitan satu sama lain menurut sifat atau pelaksanaannya untuk mencapai tujuan tertentu dalam sebuah organisasi.

David F. Smith dalam Gibson, Ivancevich, dan Donelly (1993:37) menjelaskan mengenai hubungan antara pekerjaan pegawai, yang dalam hal ini berupa tugas pokok dan fungsi dengan efektivitas pegawai, bahwa [22]:

"Selain masalah praktis dalam hubungan dengan desain pekerjaan, yaitu berkaitan dengan keefektifan dalam istilah ekonomi, politik, dan moneter, akan tetapi pengaruh yang terbesar berkaitan dengan keefektifan sosial dan

---

[20] The Liang Gie, 2009, "*Administrasi Perkantoran Modren"*, Liberti Yogyakarta, 2009, hlm.5.

[21]Sutarto, 2006, "*Dasar-dasar Organisasi"*, Gajahmada Press, Yogyakarta, hlm. 22.

[22] Gibson, Ivancevich, dan Donelly, 1993,**"***Organisasi* dan *Management"*, Erlangga, Jakarta, hlm.37.

psikologis pegawai. Pekerjaan dapat menjadi sumber tekanan psikologis dan bahkan gangguan mental dan fisik terhadap seorang pegawai selain sisi positif dari pekerjaan yaitu dapat menghasilkan pendapatan, pengalaman hidup yang berarti, harga diri, penghargaan dari orang lain, hidup yang teratur dan hubungan dengan orang lain".

Penjelasan tersebut di atas dapat kita simpulkan bahwa pekerjaan ataupun tugas yang ditetapkan untuk suatu jabatan sangat berpengaruh secara langsung terhadap efektivitas pegawai.Efektivitas pegawai dapat dinilai melalui pelaksanaan tugas-tugasnya secara benar dan konsisten.Tugas pokok dan fungsi pegawai merupakan jabaran langsung dari tugas dan fungsi organisasi kedalam jabatan. Oleh karena itu, untuk dapat menghasilkan tugas pokok dan fungsi yang tepat dan jelas demi meningkatkan efektivitas pegawai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Hubungan antara Tugas Pokok dan Fungsi secara umum merupakan hal-hal yang harus bahkan wajib dikerjakan oleh seorang anggota organisasi atau pegawai dalam suatu lembaga secara rutin sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan program kerja yang telah dibuat berdasarkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi.Setiap pegawai seharusnya melaksanakan kegiatan yang lebih rinci yang dilaksanakan secara jelas dan dalam setiap bagian atau unit.Rincian tugas-tugas tersebut digolongkan kedalam satuan praktis dan konkrit sesuai dengan kemampuan dan tuntutan masyarakat.

Tugas Pokok dan fungsi merupakan suatu kesatuan yang saling terkait antara Tugas Pokok dan Fungsi.Dalam Peraturan Perundang-undangan pun

sering disebutkan bahwa suatu organisasi menyelenggarakan fungsi-fungsi dalam rangka melaksanakan sebuah tugas pokok.Berdasarkan penjelesan diatas, teori fungsi ini digunakan untuk mempertimbangkan hukum yang digunakan direksi perusahaan daerah pasar palembang jaya dalam merekrut pegawai perusahaan daerah pasar palembang jaya.

3. *Applied Theory*

Applied Theory (teori aplikasi) akan membahasa bagaimana asas-asas hukum tertentu dapat digunakan untuk menjawab permasalahan yang diteliti. *Applied Theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Penetapan *(Bechikking)*. Prinsip dalam bukunya "Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia" menggunakan istilah "ketetapan" terjemahan dari "*bechikking*".

Menurut Prins ketetapan adalah "suatu perbuatan hukum sepihak dibidang pemerintahan, dilakukan oleh organ/alat-alat pemerintahan berdasarkan kewenangan khusus".[23]

Menurut Utrecht "*beschikking*" atau "*ketetapan"* adalah suatu perbuatan yang berdasarkan hukum publik yang bersegi satu, ialah yang dilakukan oleh alat-alat pemerintahan berdasarkan sesuatu kekuasaan istimewa[24].Van der Pot dalam bukunya "Nederlandch Bestuursrecht, *beschikking* adalah perbuatan hukum (rechtshandelingen) yang dilakukan alat-alat pemerintahan itu *(der bestuursorganen)* dalam menyelenggarakan hal khusus *(hun wilsverklaringen voor het byzondere geval)*, dengan maksud mengadakan perubahan dalam

[23]W.F. Prins (terj. R. Kosim Adisapoetra), *Op.Cit*.hlm. 14.
[24]E. Utrecht, 1964,"*Pengantar Hukum Adminstrasi Indonesia"*. Ichtiar.Jakarta,hlm. 68.

bidang hubungan hukum (gericht op een wijziging in de wereld der rechtsverhodingen)[25].

A.M. Donner, menjelaskan "*beschikking"* adalah suatu perbuatan hukum dalam hal istmewa yang dilakukan oleh suatu alat pemerintahan sebagai alat pemerintahan dan/atau berdasarkan suatu ketentuan yang mengikat dan berlaku umum, dengan maksud menentukan hak-kewajiban mereka yang tunduk pada tata tertib hukum, dan penentuan tersebut diadakan oleh alat pemerintahan itu dengan tidak sekehendak mereka yang dikenai penentuan itu[26]

Menurut Van Poelye, "*beschiking"* adalah pernyataan tertulis kehendak suatu alat perlengkapan pemerintahan dari penguasa pusat yang sifatnya sepihak dan ditujukan keluar, berdasarkan kewenangan atas dasar suatu peraturan HTN atau HTP yang tujuannya ialah perubahan atau pembatalan sesuatu hubungan hukum yang ada, atau penetapan sesuatu hubungan hukum yang baru, ataupun yang memuat sesuatu penolakan pemerintah-penguasa terhadap hal-hal tertentu.[27]

Tugas pemerintah dalam suatu negara "*welfare state*" adalah "*bestuurszorg*" yaitu menyelengarakan kesejahteraan umum (menurut Lemaire dan E.Utrecht).Dalam menjalankan kesejahteraan umum, pemerintahan atau administrasi negara melakukan berbagai perbuatan dalam bentuk membuat peraturan-peraturan yang disebut dengan keputusan (*beschikking*).

---

[25]*Ibid*, hlm. 8.

[26]W.F. Prins (terj. R. Kosim Adisapoetra), *Op.Cit*.hlm. 14.

[27]Koentjoro Purbopranoto.1975, "*Beberapa Catatan tata Pemerintahan dan Peradilan Administrasi Negara"*.Alumni.Bandung, hlm.47.

Peraturan adalah kaidah-kaidah umum atau kaidah-kaidah yang berlaku umum mengikat umum, sedangkan "*keputusan*" adalah sebagai kaidah khusus berlaku terhadap orang-orang tertentu, mengikat orang-orang tertentu (subyek hukum tertentu).Hans Kelsen dalam bukunya "*General theory of law and state*" menggunakan istilah "*general norms*" untuk peraturan, dan "*individual norm*" untuk keputusan adalah"Perbuatan membuat keputusan ini adalah perbuatan yang khusus dalam lapangan Pemerintah, seperti halnya membuat undang-undang adalah perbuatan yang khusus dalam lapangan perundang-undangan. Sesuai dengan fungsi administrasi negara yaitu melaksanakan undang-undang, maka keputusan itu juga pada hakekatnya adalah melaksanakan undang-undang dan peraturan-peraturan ke dalam suatu hal yang konkrit, ke dalam kejadian yang nyata tertentu."Menurut van Vollenhoven, perbuatan pemerintahan (*bestuurshandeling)* adalah pemeliharaan kepentingan negara dan rakyat secara spontan dan tersendiri oleh penguasa tinggi dan rendah (*prinsip hierarkhi*). Rommeyn, *bestuurshandeling* adalah tiap tindakan atau perbuatan alat perlengkapan pemerintahan (*bestuursorganen*), juga di luar lapangan Hukum Tata Pemerintahan, misalnya keamanan, peadilan dan lain-lain, yang bermaksud untuk menimbulkan akibat hukum di bidang hukum administrasi. Perbuatan pemerintahan (*bestuurshandeling)* adalah tindakan-tindakan hukum yang dilakukan oleh penguasa dalam menjalankan fungsi pemerintahan.[28]

[28]*Ibid*. hlm. 42-43.

Menurut Utrecht, ada Sembilan macam penyelenggaraan kepentingan kolektif oleh administrasi negara (Pemerintahan), yang bertindak adalah[29]:

1. Administrasi Negara sendiri (pemerintahan);
2. Subyek hukum (badan hukum) lain, yang tidak termasuk administrasi negara dan yang mempunyai hubungan istimewa atau hubungan biasa dengan pemerintah. Hubungan istimewa (khusus) ini diatur oleh hukum publik dan hukum privat (misalnya pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan asing berdasarkan undang-undang penanaman modal asing di Indonesia);
3. Subyek hukum lain, yang tidak termasuk administrasi negara dan yang menjalankan pekerjaannya berdasarkan konsesi (*consessie*) atau ijin (*vergunning*) dari pemerintah;
4. Subyek hukum, yang tidak termasuk admnistrasi negara dan yang diberi subsidi oleh pemerintah, misalnya Lembaga Pendidikan Swasta;
5. Pemerintah bersama-sama dengan subyek hukum lain (beberapa subyek hukum) yang tidak termasuk administrasi negara, dan kedua belah pihak itu tergabung dalam bentuk kerja sama (*vorm van samenwerking*) tertentu yang diatur oleh hukum privat, misalnya pemerintahan bergabung dalam Perseroan Terbatas, yang dewan direksinya ada wakil pemerintah, atau pemerintah mendirikan Perseroan Terbatas;
6. Yayasan yang didirikan atau diawasi pemerintah;

[29] E. Utrecht, *Op. Cit*, hlm.54.

7. Kooperasi yang didirikan atau diawasi pemerintah;
8. Perusahaan Negara atau daerah;
9. Subyek hukum lain yang tidak termasuk admnistrasi negara, tetapi diberi suatu kekuasaan memerintah (delegasi perundang-undangan).

Agar dapat menjalankan tugasnya, maka administrasi negara (perbuatan pemerintahan) melakukan bemacam-macam perbuatan pemerintahan. Perbuatan administrasi negara (pemerintahan) dapat dikelompokkan sebagai berikut:

a. perbuatan administrasi negara (pemerintahan) berdasarkan hukum (*rechtshandelingen)*, dan
b. perbuatan administrasi negara (pemerintahan) berdasarkan fakta/ bukan tindakan hukum (*feitelijke handelingen*). Perbuatan pemerintahan (administrasi negara) yang bukan perbuatan hukum, misalnya meresmikan pembukaan jalan raya/bandara/kantor pemerintahan.

Dalam Hukum Administrasi Negara, yang terpenting adalah perbuatan pemerintahan yang berdasarkan hukum (*rechtshandelingen*). Ada dua macam pebuatan hukum (administrasi Negara) yakni:

1. perbuatan pemerintahan berdasarkan hukum privat, dan
2. perbuatan pemerintahan berdasarkan hukum publik.

Pekerjaan administrasi negara sering mengadakan perbuatan yang berdasarkan hukum privat, misalnya jual beli tanah (1457 B.W.), menyewa ruangan/gedung pertemuan (Pasal 1548 B.W.).

Perbuatan administrasi negara berdasarkan hukum publik ada dua macam, yaitu:

1. Perbuatan hukum publik yang bersegi dua (berbagai pihak) atau ada persetujuan kehendak antara dua pihak (misalnya perjanjian kontrak kerja antara perusahaan asing dengan pemerintah, kontrak kerja menjadi militer/PNS dengan pemerintah) diatur dengan hukum publik (HTUN) bukan berdasarkan hukum privat.
2. Perbuatan hukum publik bersegi satu (sepihak) berupa keputusan/penetapan (*beschikking*).

Berdasarkan penjelesan diatas, teori penetapan digunakan untuk menentukan status hukum pegawai perusahaan daerah pasar palembang jaya dalam pola hubungan kerja dengan pemerintah kota Palembang dan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya.

2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan pengertian dasar dalam satu penulisan yang memuat istilah-istilah, batas-batas serta pembahasan yang akan dijabarkan dalam penulisan karya ilmiah. Agar tidak terjadi kesimpang siuran penulisan serta memudahkan pengertian, maka dalam uraian dibawah ini, akan dikemukakan penjelasan dan batasan-batasan istilah yang berjaitan dengan judul tesis ini sebagai berikut:

a. PKWT

PKWT merupakan singkatan dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

No. 100/MEN/IV/2004 adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu. PKWT memiliki jangka waktu tertentu dalam setiap pelaksanaan pekerjaan yang ketentuannya terdapat dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yakni selama 2 tahun dengan perpanjangan 1 kali untuk 1 tahun.Konsep PKWT dalam pelaksanaannya di Indonesia, para pekerja jika telah habis masa 2 tahun dan tidak memiliki masa tenggang 30 hari tidak terdapat hubungan kerja baru dan tetap melanjutkan aktifitas pekerjaannya dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang baru, maka Hukum Ketenagakerjaan memandang perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati antara para pihak tersebut batal demi hukum. Karena pekerja telah melakukan aktifitas kerja tanpa tenggang, maka dengan sendirinya status para pekerja waktu tertentu tersebut telah berubah menjadi pekerja waktu tidak tertentu atau pekerja tetap dengan segala hak – hak yang melekat padanya.[30]

b. PKWTT

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk

[30] Fithriatus Shalihah, 2017, "*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM",* UIR Law Review, Vol. 01, Oktober, hlm. 152.

mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Pekerja dengan status sebagai PKWTT memiliki perbedaan dengan pekerja sebagai PKWT saat bekerja terutama dalam hal hak dan kewajiban.Seseorang yang bekerja sebagai Pekerja Waktu Tidak Tertentu biasanya mendpatkan hak dan kewajiban yang seimbang dengan beban pekerjaan yang diberikan kepadanya, sedangkan seseorang yang bekerja dengan Pekerja Waktu Tertentu, hak dan kewajibannya sering dilanggar.[31]

c. Pegawai

Menurut Soedaryono pengertian Pegawai adalah seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta[32].Keberadaan pegawai merupakan aspek yang terpenting bagi terwujudnya rencana organisasi yang telah ditetapkan. Peranan sumber daya manusia akan semakin penting ketika berada pada era globalisasi yang penuh tantangan setiap tahunnya. Maka sudah menjadi kewajiban bagi organisasi untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat penting, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Sehingga jika terdapat kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi akan berdampak

[31] Nadhila Adani, 2018, "*Studi Perbandingan Perjanjian Kerja Antara Pekerja Waktu Tertentu dengan Pekerja Waktu Tidak Tertentu",* Skripsi, hlm. 2.

[32]Soedaryono, 2000, "*Tata Laksana Kantor",* Bumi Aksara, Jakarta, hlm. 6.

pada organisasi dan akan mendatangkan kerugian bagi organisasi yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan begitupun sebaliknya.[33]

d. Pegawai Kontrak

Pegawai kontrak adalah pegawai yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha terbatas untuk jangka waktu tertentu atau berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu.[34]Pengertian Pegawai Kontrak dalam Kota Palembang terdapat dalam Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 7 Tahun 2005 Tentang Ketentuan – Ketentuan Pokok Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Pegawai Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya Pasal 6 yang berbunyi berdasarkan pertimbangan efisiensi dan efektifitas serta dalam rangka kepentingan pekerjaan, Direksi dapat mengadakan perikatan atau kontrak dengan seseorang untuk bekerja sebaga Pegawai Kontrak pada Perusahaan Daerah.

Berdasarkan Pasal diatas, dapat dikatakan bahwa di Kota Palembang sendiri khusus nya pada struktur kepegawaian perusahaan daerah diperbolehkan memperkejakan pegawai kontrak sesuai dengan kontrak dan kebutuhan posisi pekerjaan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan system kerja di wilayah perusahaan daerah Kota Palembang.

---

[33] Ririn Nur Indah Sari dan Hady Siti Hadijah, 2016, "*Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplim Kerja",* Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol.01, Agustus, hlm. 205.

[34]"Artian Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak".https://konsultasipajak.com/2017/04online pada tanggal 23 September 2019.

e. Pegawai Daerah

Pegawai daerah merupakan pegawai dalam pemerintahan daerah yang dalam kesehariannya dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Daeah (APBD), baik itu APBD Provinsi maupun APBD Kabupaten/Kota.[35] Pegawai dipimpin langsung oleh Bupati/Walikota/Gubernur setempat sehingga segala proses birokrasi yang terjadi didalamnya menjadi tanggung jawab pimpinan tersebut dan tunduk pada peraturan – peraturan daerah yang mengaturnya.

Pegawai daerah hanya memiliki wilayah kerja sebatas daerah dimana ditempatkan dan tidak bisa mencampuri urusan di daerah lainnya.Hal ini merupakan salah satu implikasi dari adanya penetapan otonomi daerah di Indonesia.

f. Tenaga Kerja

Pengertian Tenaga Kerja Berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Ayat 2 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa penduduk di Indonesia dapat dibagi kelompok menjadi dua yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.Peranan tenaga kerja sebagai salah satu factor produksi akan mempengaruhi pendapatan nasional. Factor yang

---

[35]"Perbedaan PNS Pusat dan PNS Daerah yang perlu anda ketahui", http://yuvalianda.com, online tanggal 21 September 2019.

terpenting dari tenaga kerja bukanlah dari segi kuantitas melainkan dari segi kualitas.Tenaga kerja memiliki sifat heterogen baik dari segi umur, jenis kelamin, kemampuan kerja, Pendidikan, keahlian dan sebagainya, maka dari itu diperlukan perencanaan tenaga kerja guna mendukung pembangunan nasional Indonesia.[36]

g. Aparatur Sipil Negara (ASN)

Tenaga kerja dalam sector pemerintahan seringkali disebut sebagai Aparatur Sipil Negara dalam penyelenggara pelayanan publik. Menurut Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, definisi Aparatur Sipil Negara adalah pelayan masyarakat/abdi negara yang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

Negara Indonesia yang menganut system otonomi daerah menyebabkan Aparatur Sipil Negara di Indonesia terbagi menjadi dua yaitu Aparatur Sipil Negara Pusat dan Aparatur Sipil Negara Daerah.Aparatur Sipil Negara Pusat dan Aparatur Sipil Negara Daerah memiliki kewenangan masing – masing untuk mengambil keputusan dan/atau tindakan dalam penyelenggaraan pemerintahan[37].Dalam system Aparatur Sipil Negara Daerah terdapat Badan Kepegawaian Daerah yang mengurusi kepegawaian pemerintah daerah baik

[36] Maulida Indriani, 2016, "*Peran Tenaga Kerja Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional",* Gema Keadilan Edisi Jurnal, hlm. 68.

[37]Pasal 1 angka 5 Undang – Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan.

pemerintah daerah Kabupaten/Kota maupun pemerintah Provinsi berdasarkan Peraturan Daerah masing – masing.[38]

Dalam pelaksanaannya, Aparatur Sipil Negara diharapkan memiliki kinerja kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya sebagai pelayan publik/masyarakat.Terdapat beberapa factor yang dapat mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara yakni budaya organisasi.Dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja Aparatur Sipil Negara maka perlu dilakukan kajian faktor yang terkait dengan kinerja pegawai baik ditingkat pusat maupun daerah.[39]

h. Hubungan Hukum

Hubungan Hukum adalah perbuatan hukum yang dibuat oleh masing-masing pihak sebagai subyek hukum dimana para pihak mempunyai dua segi, yaitu *bevoeg herd* atau kewenangan yang disebut hak dan *plicht* atau kewajiban.[40]

i. Pemerintah Kota Palembang

Pemerintah Kota Palembang menurut Peraturan Walikota Palembang Nomor 8Tahun 2013 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya adalah Pemerintah Kota Palembang.

j. PD Pasar Palembang Jaya

PD Pasar Palembang Jaya menurut Peraturan Walikota Palembang

---

[38]Miftah Thoha, "*Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia",* Jakarta, Kencana Press, hlm. 17-18.

[39]Hidayat Mustafid, "*Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Budaya Organisasi",* Edisi Jurnal Kemenag Banten, Vol. 3, 2017, hlm. 5.

[40]Soeroso R, 1993,"*Pengantar Ilmu Hukum",* Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 270.

Nomor 8.b Tahun 2013 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya adalah Perusahaan milik Pemerintah Kota Palembang.

k. Otonomi Daerah

Otonomi Daerah adalahhak wewenang dan kewajiban daerah untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.[41]

G. MetodePenelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian normatif, penelitian normatif yaitu penelitian yang menitik beratkan penerapan peraturan berkenaan dengan BUMD dan Kewenangan Pemerintah Kota Palembang dan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya Dalam menentukan Pegawai.

2. Pendekatan Penelitian

a. Pendekatan Undang – Undang (*statute Aprroach)*

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum adalah pendekatan Undang-Undang *(statute approach)*. Pendekatan statute approach atau pendekatan perundang-undangan yaitu suatu metode pendekatan yang dilakukan dengan mengkaji peraturan perundang-

[41]Sarundajang, 1999,"*Arus Balik Kekuasaan Pusat ke Daerah"*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, hlm. 27.

undangan dan hal yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang diteliti.[42]

b. Pendekatan Analitis *(Analytical Approach)*

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini bersifat eksploratoris karena berusaha mengeksplorasi terhadap suatu permasalahan.Logika dalam penarikan kesimpulan penelitian kualitatif dilakukan dengan menggunakan logikan induktif yaitu berangkat dari hal-hal yang bersifat khusus untuk menuju ke hal-hal yang bersifat umum berdasarkan informasi-informasi yang membangunnya kemudian dikelaskan ke dalam suatu konsep.Sedangkan tipe Penelitian ini yaitu bersifat menggambarkan atau melukiskan tentang sesuatu hal, kekhususannya terkait dengan Kewenangan Hukum Pemerintah Kota Palembang dan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya Dalam mengatur Status Hukum Pegawai dalam rangka Otonomi Daerah menurut Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 7 Tahun 2005 Tentang Ketentuan – Ketentuan Pokok Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Pegawai Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya.

c. Pendekatan Konseptual (*Conseptual Approach)*

Pendekatan yang juga akan digunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan Konseptual. Pendekatan Konseptual beranjak dari adanya

---

[42] Peter Mahmud Marzuki, 2005,"*Penelitian Hukum"*, Jakarta: Kencana Penada Media Group, hlm. 95.

pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum. Pandangan-pandangan atau doktrin-doktrin tersebut akan memperjelas ide-ide dengan memberikan pengertian-pengertian hukum, konsep hukum maupun asas-asas hukum yang relevan dalam permasalahan.

d. Pendekatan Sosiologis *(Sosiologis Approach)*

Pendekatan keempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan Sosiologis. Pendekatan Sosiologis yaitu suatu metode pendekatan yang menggambarkan tentang keadaan masyarakat lengkap dengan struktur, lapisan serta berbagai gejala sosial lainnya yang salin berkaitan yang dapat menganalisa fenomena sosial dengan faktor-faktor yang mendorong terjadinya hubungan, mobilitas sosial serta keyakinan-keyakinan yang mendasari terjadinya proses tersebut.[43]

3. Bahan Penelitian

Secara umum jenis data yang diperlukan dalam suatu penelitian hukum terarah pada penelitian ini adalah data sekunder meliputi .

1. Bahan Hukum Primer, adalah bahan – bahan hukum yang mengikat, yang terdiri dari :
   a. Norma Dasar atau Kaidah Dasar, yaitu Pancasila
   b. Peraturan Dasar, yaitu Undang – Undang Dasar Republik

[43]Soejono Soekanto, 1982,"*Sosiologi Suatu Pengantar"*, Jakarta: CV. Rajawali, hlm. 21.

Indonesia Tahun 1945

c. Undang-Undang atau Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang, yaitu:

a) TAP MPR Nomor IV/MPR/2000 Tentang Rekomendasi Kebijakan Dalam Penyelenggaraan Otonomi Daerah.
b) Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.
c) Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
d) Undang - Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
e) Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural.
f) Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 6 Tahun 2005 Tentang Pembentukan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya.
g) Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 7 Tahun 2005 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Pegawai Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya.

2. Bahan Hukum Sekunder, yaitu meliputi data yang didapat dari perpustakaan, mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku karya ilmiah pendapat sarjana, hasil penelitian yang berwujud laporan majalah, artikel dan juga berita dari internet yang bertujuan untuk mencari konsepsi-konsepsi, teori-teori atau asas atau doktrin yang digunakan sebagai pedoman dalam penelitian dan menganalisa permasalahan yang dihadapi.
3. Bahan Hukum Tersier yaitu data yang diperoleh dari berbagai kamus.

4. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

a) Studi Pustaka pengumpulan data melalui teks-teks tertulis seperti buku, majalah, surat kabar, buletin, jurnal, laporan atau arsip organisasi, makalah, publikasi pemerintah, dan lain-lain.
b) Wawancara, dengan pihak instansi terkait dengan kedudukan pegawai PD Pasar Palembang Jaya. Hal ini dilakukan sebagai pelengkap dalam penelitian.

Pengolahan data merupakan satu bagian dalam metode ilmiah, karena denganpengolahan data, data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalammemecahkan masalah penelitian. Fakta dikumpulkan untuk menjadi data. Datakemudian diolah sehingga dapat diutarakan secara jelas dan tepat sehingga dapatdimengerti oleh orang lain yang tidak langsung mengalaminya sendiri, hal inidinamakan deskripsi. Pemilihan banyak data sesuai dengan persamaan atauperbedaan yang terkandung dinamakan

klasifikasi.Data mentah yang telahdikumpulkan selanjutnya kategorisasi, serta disimpulkan sedemikian rupa sehinggadata tersebut mempunyai makna untuk menjawab masalah dan pertanyaan penelitian.

5. Analisis Data

Analisis hasil penelitian berisi beberapa uraian-uraian mengenai cara-carayang menggambarkan bagaimana suatu data dapat dianalisis dan apa saja manfaat dari data yang terkumpul yang digunakan untuk memecahkan suatu permasalahan dalam sebuah penelitian.Dalam penelitian ini analisis data dilakukan dengan menggunakan metode*Content Analysis*yaitu menganalisa makna atau isi dari kata yang tersaji, sebagai hasil dari analisis ini dikonstruksikan secara kualitatif pada kesimpulan tesis ini.

Teknik Analisis Data yang sesuai dengan penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis dalam menganalisis KewenanganPemerintah Kota Palembang dan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jayadalam menentukan PegawaiPerusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya, yaitu apa yang dinyatakan oleh sasaran penelitian yang bersangkutan secara tertulis atau lisan dan perilaku nyata.[44]

6. Teknik Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan yang diambil dengan menggunakan cara berfikir induktif, yaitu dengan cara berpikir mendasar pada hal-hal yang bersifat umum

---

[44]Soerjono Soekanto, 2006,"*Pengantar Penelitian Hukum"*, cet.3 UI-Press. Jakarta, hlm. 67.

kemudian ditarik kesimpulan secara khusus.[45]

Peraturan-peraturan hukum yang bersifat umum mengenai Kewenangan Pemerintah Kota Palembang dan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya Dalam menentukanPegawai Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya menurut Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 7 Tahun 2005 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Pegawai Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya ditafsirkan dan disimpulkan secara khusus dalam fakta-faktu hukum secara nyata dalam proses untuk menjawab permasalahan mengenai Kewenangan Pemerintah Kota Palembang dalam menentukan status hukum pegawai Perusahaan Pasar Palembang Jaya menurut Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 7 Tahun 2005 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Pegawai Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya dan Bagaimana status hukum buruh kontrak Perusahaan Pasar Palembang Jaya dalam pola hubungan kerja dengan Pemerintah Kota Palembang dan Perusahaan Pasar Palembang Jaya menurut Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 7 Tahun 2005 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Pegawai Perusahaan Daerah Pasar Palembang.

---

[45]*Ibid*, hlm.11.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Abdul Halim. 2008. *Akuntansi Keuangan Daerah. Edisi Ketiga*. Jakarta: Salemba Empat.

Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.

Abdul Halim dan Muhammad Iqbal. 2012. *Pengelolaan Keuangan Daerah: Seri Bunga Rampai Manajemen Keuangan Daerah Edisi 3*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetekan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.

Adisasmita, Rahardjo. 2014. *Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Adrian, Sutedi. 2012. *Good Corporate Governance*. Jakarta: Sinar Grafika.

Attamimi, Hamid. *Peranan Keputusan Presiden Republik Indonesia Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Negara, Suatu Studi Analisis Mengenai Keputusan Presiden Yang Berfungsi Pengaturan Kurun Waktu Pelita I – Pelita IV*, Disertasi, Jakarta: Universitas Indonesia

Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Benyamin Hoesein. 2002. *Evaluasi Undang-Undang Pemerintahan Daerah*. Jakarta: Harian Suara Karya.

BN. Marbun. 1982. DPR Daerah, *Pertumbuhan, Masalah, dan Masa Depannya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Budiono, Abdul Rahmad. 2009. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Indeks

Burhanudin A. Tayibnapis. 1986. *Administrasi Kepegawaian; Suatu Tinjauan Analitik*. Jakarta: Pradnya Paramitha.

Chabib Soleh dan Heru Rocmansjah. 2010. *Pengeloaan Keuangan dan Aset Daerah*. Jakarta: Fokusmedia.

D, Riant Nugroho. 2002. *Otonomi Daerah, Desentralisasi Tanpa Revolusi Kajian dan Kritik Atas Kebijakan Desentralisasi di Indonesia*, Jakarta: PT. Alex Media Komputindo

E. Utrecht. 1964. *Pengantar Hukum Adminstrasi Indonesia*. Jakarta: Ichtiar

Faisal Basri. 2002. *Perekonomian Indonesia Tantangan Dan Harapan Kebangkitan Indonesia*. Kalisari: Erlangga.

Gibson, Ivancevich, dan Donelly. 1993. *Organisasi dan Management*, Jakarta: Erlangga

Gie, The Liang. 2009. *Administrasi Perkantoran Modren*, Yogyakarta: Liberti

Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia. 2015. *Undang-Undang Pemerintahan Daerah*. Yogyakarta: Pustaka Mahardika.

Irawan Soejito. 1990. *Hubungan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah*. Jakarta: Rineka Cipta.

J. Kaloh. 2009. *Kepemimpinan Kepala Daerah, Pola Kegiatan, Kekuasaan, dan Perilaku Kepala Daerah dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah*. Jakarta: Sinar Grafika.

Johan, Nasution Bahder. 2008. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung: CV. Mandar Maju

Kamus Besar Bahasa Indonesia. 1995. Jakarta: Balai Pustaka

Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). 2006. *Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia*. Jakarta.

Lincolin Arsyad. 2015. *Ekonomi Pembangunan Edisi 5*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Lubis, M. Solly. 2000. *Politik dan Hukum Di Era Reformasi*, Bandung: CV. Mandar Maju

M. Hadjon, Philipus. *Tentang Wewenang Pemerintahan (Bestuurbevoegheid)*, Bandung: Majalah Hukum Pro Justitia No.1 Tahun XVI

Maarseven, Henk van. Dalam Suwoto Mulyosudarmo, 1997. *Peralihan Kekuasaan ,Kajian Teoritis dan Yuridis terhadap Pidato Nawaksara*, Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama

Manan, Bagir. 2002. *Menyongsong Fajar Otonomi Daerah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Manan, Bagir. Dalam Ridwan HR. 2006. *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: Grafindo Persada

Marzuki, Peter Mahmud. 2005. *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Penada Media Group

Matutu, Mustamin Daeng, dkk. 2004. *Mandat,Delegasi, Atribusi Dan Implementasinya di Indonesia*, Yogyakarta: UII Press

Thoha, Miftah. 2004. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Muchsan. 1982. *Hukum Kepegawaian*. Jakarta: Bina Aksara.

Mulyadi, 2002. *Auditing, Buku Dua, Edisi Ke Enam*. Jakarta: Salemba Empat.

Mulyosudarmo, Suwoto. 1997. *Peralihan Kekuasaan ,Kajian Teoritis dan Yuridis terhadap Pidato Nawaksara*, Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama

Munandar. 2001. Perilaku Organisasi. Jakarta : Cipta Karya.

Muslimin, Amrah. 1982. *Aspek-Aspek Hukum Otonomi Daerah*, Bandung: Alumni

Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Ndraha, Taliziduhu. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Purbopranoto, Koentjoro. 1975. *Beberapa Catatan tata Pemerintahan dan Peradilan Administrasi Negara*, Bandung: Alumni

Rachmat. 2010. *Akuntansi Pemerintahan. Bandung*: CV Pustaka Setia.

Ridwan HR. 2006. *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: Grafindo Persada

Riwu Kaho. 2007. *Analisa Hubungan Pemerintah Pusat dan Daerah*. Bandung: Fokus Media.

Sadjijono. 2008. *Memahami Beberapa Bab Pokok Hukum Adminsitrasi* , Yogyakarta: LaksBang Pressindo

Sarundajang. 1999. *Arus Balik Kekuasaan Pusat ke Daerah*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan

Soebekti. 1960. *Pokok-Pokok Hukum Perdata* Cet. V. Jakarta: Penerbit CV. Pembimbing Masa.

Soedarjadi. 2009. *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.

Soedaryono. 2000. *Tata Laksana Kantor,* Jakarta: Bumi Aksara

Soekanto, Soerjono. 1982. *Sosiologi Suatu Pengantar,* Jakarta: CV. Rajawali

Soekanto, Soerjono. 2006. *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI-Press

Soeroso R. 1993. *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika

Soesetyo, Boedi. Dalam Liang Gie. 1989. *Pertumbuhan Pemerintah Daerah Di Negara Republik Indonesia*, Jilid III, Jakarta: Gunung Agung

Sutarto. 2006. *Dasar-dasar Organisasi*, Yogyakarta: Gajahmada Press

Thoha, Miftah. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Jakarta: Kencana Press

Trieple, Heinrich. Dalam Mustamin Daeng Matutu, dkk. 2004. *Mandat,Delegasi, Atribusi Dan Implementasinya di Indonesia*, Yogyakarta: UII Press

Ubedilah,dkk. *Demokrasi*. 2000. *HAM, dan Masyarakat Madani*. Jakarta: Indonesia Center for Civic Education.

Veithzal Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Internet :

Buruh. Diakses pada 23 September 2019 melalui http://id.m.wikipedia.org

Chairil Furkon. "*Badan Usaha Milik daerah Sudah rawan*". Diakses pada 24 April 2020 melalui http://andichairulfurqan.wordpress.com/tag/bumd/

Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. Diakses pada 20 Maret 2019 melalui http://www.pasarpalembangjaya.co.id

Perbedaan PNS Pusat dan PNS Daerah yang perlu anda ketahui. Pada 21 September 2019 melalui http://yuvalianda.com

Salamudin, Artikel "*Pengertian BUMN dan BUMD, Tujuan, Ciri, bentuk-bentuk dan Contoh BUMN, BUMD*". Diakses pada 24 April 2020 melalui http://Salamudin.com

Jurnal :

Adani, Nadhila Adani. 2018. *Studi Perbandingan Perjanjian Kerja Antara Pekerja Waktu Tertentu dengan Pekerja Waktu Tidak Tertentu*. Skripsi. Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Ateng Syafrudin. 2000. *Menuju Penyelenggaraan Pemerintahan Negara yang bersih dan Bertanggung Jawab*. Jurnal Pro Justisia Edisi IV. Bandung. Universitas Parahyangan.

Bhenyamin Hoessein. 2002. *Kebijakan Desentralisasi*, Jurnal Administrasi Negara Vol. II. No.02, Maret.

Erlanda Juliansyah Putra. 2015. *Pengelolaan Kepegawaian pada Era Otonomi Daerah*. Kanun Jurnal Ilmu Hukum, No. 65, Th XVII.

Hadijah, Hady Siti dan Ririn Nur Indah Sari. 2016. *Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplim Kerja*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran. Vol.01. Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis. Universitas Pendidikan Indonesia.

Indah Firiani. 2011. *Pola Pengelolaan Badan Usaha Milik Negara (Sebuah Potret Singkat)*. Jurnal MANAJERIAL. Vol. 10, No. 19, Juli.

Indriani, Maulida. 2016. *Peran Tenaga Kerja Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional*. Gema Keadilan Edisi Jurnal. Fakultas Hukum. Universitas Diponegoro.

Mustafid, Hidayat. 2017. *Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Budaya Organisasi*. Edisi Jurnal Kemenag Banten. Vol. 3. Kanwil Kemenag Banten.

RS, Iza Rumesten. *Model Ideal Partisipasi Masyarakat dalam Pembentukan Peraturan Daerah*. Jurnal Diamika Hukum Vol. 12 No. 1 Januari 2012.

RS, Iza Rumesten. *Dilema dan Akibat Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Mengenai Kewenangan Memutus Sengketa Pilkada*. Jurnal Konstitusi Vol. 11 No. 4 Desember 2014.

Shalihah, Fithriatus. 2017. *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM*. UIR Law Review. Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau.

Sri Hartini. 2008. dkk. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.

Wijaya, Mahendra dan Arief Nurrahman Sejati. 2015. *Peran Buruh dalam Kesejahteraan Sosial Perusahaan PT. Senang Kharisma Textile.* Jurnal Sosiologi Dilema. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Negeri Semarang.

Perundang – Undangan :

Undang – Undang Dasar 1945

TAP MPR Nomor IV/MPR/2000 Tentang Rekomendasi Kebijakan Dalam Penyelenggaraan Otonomi Daerah

Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587)

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)

Undang - Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

Undang – Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601)

Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4194)

Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 6 Tahun 2005 Tentang Pembentukan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya (Lembaran Daerah Kota Palembang Tahun 2005 Nomor 6)

Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 7 Tahun 2005 Tentang Ketentuan – Ketentuan Pokok Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Pegawai Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya (Lembaran Daerah Kota Palembang Tahun 2013 Nomor 4)

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu