

**JURNAL**

**DAMPAK PENETAPAN STANDAR JAM KERJA TERHADAP SASARAN  
KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN BADAN  
KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN NABIRE**



**Disusun oleh :**

**TRI ANI DOUW**

**NPM : 120510777**

**Program Studi : Ilmu Hukum**

**Program Kekhususan : Hukum Kenegaraan dan Pemerintahan**

**UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

**FAKULTAS HUKUM**

**2016**

**HALAMAN PERSETUJUAN JURNAL**

**DAMPAK PENETAPAN STANDAR JAM KERJA TERHADAP SASARAN  
KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN BADAN  
KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN NABIRE**



**Diajukan oleh :**

**TRI ANI DOUW**

**NPM : 120510777**  
**Program Studi : Ilmu Hukum**  
**Program Kekhususan : Hukum Kenegaraan dan Pemerintahan**

**Telah Disetujui oleh dosen pembimbing pada tanggal 13 April 2016**

**Dosen Pembimbing I**

**Y. Sri Pudyatmoko, S.H., M.Hum.**

**Tanda tangan : .....**

**Dosen Pembimbing II**

**R. Sigit Widiarto, S.H.,L.L.M.**

**Tanda tangan : .....**

**MENGESAHKAN**  
**Dekan Fakultas Hukum**  
**Universitas Atma Jaya Yogyakarta**



**FX. ENDRO SUSILO, S.H., L.L.M.**

# **DAMPAK PENETAPAN STANDAR JAM KERJA TERHADAP SASARAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN NABIRE**

**Tri Ani Douw**  
Fakultas Hukum, Universitas Atma Jaya Yogyakarta  
email: [trianidouw@yahoo.com](mailto:trianidouw@yahoo.com)

*The title of this research is the impact of standard-setting work hour to target civil servants in regional office staffing agency in Nabire regency. This research is an empirical legal research using primary data as main data and secondary data as supporting data. Interview were conducted with Secretary of Regional Office Staffing Agency and Staff of Regional Office Staffing Agency and respondents In this research consisted of 20 civil servants in Regional Office Staffing Agency in Nabire regency and was taken as a sample using random sampling methods. The research result are that in an Regional Office Staffing Agency in Nabire Regency related of standard work hours are not implemented strictly as stipulated in Government Regulation Number, 53, Year 2010 on The Discipline of Civil Servants, but the target has been prepared can be realized well. Monitoring carried out by the leadership at the Regional Office Staffing Agency in Nabire Regency has been carried out but not optimally because there tolerance for violations committed by civil servants there.*

**Keywords:** *civil servants, working hours, the target , Regional Office Staffing Agency Nabire.*

## **1. PENDAHULUAN**

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur sipil negara khususnya Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara atau abdi masyarakat diharapkan mampu menyelenggarakan pelayanan publik, tugas pemerintahan dan tugas pembangunan tertentu. Peranan Pegawai Negeri Sipil sering kali dikenal dengan istilah dalam dunia kemiliteran yang berbunyi *not the gun, the man behind the gun*, yaitu bukan senjata yang penting melainkan manusia yang menggunakan senjata itu. Senjata yang modern sekalipun tidak mempunyai arti apa-apa apabila manusia yang dipercaya menggunakan senjata itu tidak melaksanakan kewajibannya dengan benar.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Muchsan, *Hukum Kepegawaian*, Jakarta, bina Aksara, 1982. hlm. 12. Dalam buku *Hukum Kepegawaian*, Sri Hartini, S.H., M.H., dkk., Ed.1. Cet.3. Sinar Grafika, Jakarta, 2008. hlm.31.

Penjelasan umum Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa dalam rangka mewujudkan PNS yang handal, professional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintah yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), maka PNS sebagai unsur aparatur sipil Negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur Negara adalah abdi Negara dan abdi masyarakat. Sebagai abdi Negara, seorang Pegawai Negeri Sipil terikat pada segala aturan yang berlaku.<sup>2</sup> Nilai-nilai etika

<sup>2</sup> Philipus, M, Hadjon, dkk., *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1994, hlm. 39.

yang harus ditaati oleh Pegawai Negeri Sipil tercermin dalam kewajiban PNS berdasarkan peraturan perundang-undangan. Bentuk kewajiban tersebut terakumulasi dalam sikap dan perilaku yang harus dijaga oleh Pegawai Negeri Sipil. Bentuk konkret dari penjabaran itikad baik pemerintah dalam menjunjung tinggi nilai-nilai etika di lingkungan PNS adalah dicantumkan dalam kode etik Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999.<sup>3</sup>

Tugas pelayanan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan perundang-undangan. Di dalam Undang-Undang Nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik disebutkan bahwa standar pelayanan adalah tolak ukur yang dipergunakan sebagai pedoman penyelenggaraan pelayanan dan acuan penilaian kualitas pelayanan sebagai kewajiban dan janji penyelenggara kepada masyarakat dalam rangka pelayanan yang berkualitas, cepat, mudah, terjangkau dan terukur. Seiring dengan berjalannya waktu, tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang berkualitas terus meningkat dari waktu ke waktu sesuai dengan perkembangan kebutuhan dalam masyarakat itu sendiri, oleh karena itu instansi pemerintah sangat dituntut untuk meningkatkan efektifitas kerja yang baik pula.<sup>4</sup>

Kebutuhan sumberdaya manusia yang dapat bekerja efektif dan efisien diperlukan agar seluruh target kerja yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil dapat tercapai. Salah satu unsur penting dalam mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang berperilaku seperti yang diharapkan adalah faktor kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil itu sendiri. Kedisiplinan yang dimaksudkan ialah kemampuan untuk menaati kewajiban dan menjauhi larangan sesuai dengan tuntutan peraturan perundang-undangan yang telah dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Disiplin kerja pegawai yang tinggi sangat diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja

pegawai. Budaya kerja juga menjadi hal yang dapat mempengaruhi kinerja PNS itu sendiri. Lemahnya budaya kerja bagi PNS juga didasarkan pada kepentingan masing-masing individu yang mempunyai motivasi berbeda-beda dalam setiap kegiatan. Hubungan antara kinerja dan budaya kerja yang kurang kondusif dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang masih bersikap toleran terhadap pelanggaran-pelanggaran disiplin PNS. Sistem kepegawaian Indonesia lebih menekankan pada hukum positif namun dalam praktiknya masih terhalangi oleh mekanisme yang belum optimal karena faktor budaya kerja.

Sistem pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dan pengawasan fungsional yang dilakukan oleh Inspektorat dan Badan Kepegawaian Daerah menjadi kurang optimal karena budaya yang terbangun adalah bersikap toleran terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan oleh PNS. Hal tersebut membuat pengawasan tersebut menjadi sangat ragu-ragu dalam penegakkan hukumnya.

Pada era sekarang ini, waktu kerja menjadi sangat berharga, karena itu perilaku disiplin kerja sangat dibutuhkan bagi Pegawai Negeri Sipil di Indonesia. Hal ini menjadi salah satu titik fokus yang akan penulis teliti yaitu kelancaran tugas pelayanan Pegawai Negeri Sipil di Papua khususnya di Kabupaten Nabire. Pada kenyataan yang terjadi adalah tidak semua Pegawai Negeri Sipil di instansi pemerintah memiliki etos kerja yang baik. Hal ini juga dikarenakan disiplin kerja mereka berbeda-beda. Dalam menjalankan tugas pelayanan, sering kali Pegawai Negeri Sipil tidak menunjukkan sikap dan perilaku layaknya seorang aparatur Negara yang terikat pada aturan hukum yang berlaku padahal salah satu kewajiban yang harus dilakukan ialah masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja dimana setiap PNS wajib datang, melaksanakan tugas dan pulang sesuai dengan ketentuan jam kerja. Hal ini dapat mempengaruhi sasaran kerja, dalam hal ini ialah rencana kerja dan target yang akan dicapai yang telah disusun dan disepakati bersama antara Pegawai Negeri Sipil dengan atasan Pegawai Negeri Sipil.

Kebutuhan masyarakat atas pelayanan yang diberikan oleh PNS di Kabupaten Nabire sering mendapatkan hal-hal yang kurang menyenangkan atau bahkan tidak sepatutnya terjadi di instansi pemerintah di daerah. Kebutuhan masyarakat

<sup>3</sup> Sri Hartini, S.H., M.H., dkk., *Hukum Kepegawaian*. Ed.1. Cet.3. Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm.48.

<sup>4</sup>

<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/politicio/article/view/5175> diunduh pada tanggal 3 Maret 2015.

sangat kompleks yang disebabkan oleh banyaknya penduduk yang berdomisili di Nabire membuat tugas dan pelayanan PNS di sana harus semakin ditingkatkan dan diawasi dengan baik. Salah satu kegiatan yang selalu dialami oleh kebanyakan masyarakat yaitu kantor-kantor yang belum buka pada pukul 08.00 WIT atau telah buka namun belum memberikan pelayanan karena belum semua staf hadir serta kantor yang telah tutup sebelum waktunya. Lahir dari permasalahan ini, maka penulis ingin melakukan penelitian.

Adanya ungkapan bahwa “apabila anda tidak mau bekerja dengan susah payah, duduk di kursi dan berada di ruangan yang dingin, maka jadilah PNS”. Ungkapan tersebut memang tidak enak didengar namun hal ini telah menjadi ungkapan umum di kalangan masyarakat di Kabupaten Nabire. Pandangan yang salah mengenai PNS inilah yang menjadikan kinerja PNS di Nabire masih perlu ditingkatkan dan melakukan penegakan hukum yang tepat bagi pelanggar-pelanggar disiplin PNS.

Di dalam penjelasan umum Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, diatur dengan jelas kewajiban, larangan dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Dalam peraturan inipun secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Penjatuhan hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan.

Berdasarkan hal tersebut, Pemerintah Provinsi Papua khususnya Kabupaten Nabire harus meningkatkan pengawasan mengenai kinerja Pegawai Negeri Sipil di instansi-instansi pemerintahan. Lemahnya pengawasan dari atasan langsung, kurangnya pemahaman terhadap perundang-undangan yang berlaku akibat dari kurangnya pembinaan/sosialisasi tentang perundang-undangan di bidang kepegawaian inilah

yang mengakibatkan rendahnya tingkat kesadaran disiplin PNS di Kabupaten Nabire.

Permasalahan mengenai kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Nabire menjadi menarik untuk diteliti ketika dikaitkan dengan peranan pihak pemerintah untuk mewujudkan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Salah satu lembaga yang membantu pemerintah dalam melaksanakan tugas pengawasan yang berada di tingkat daerah baik provinsi, kota maupun kabupaten ialah Badan Kepegawaian Daerah. Penyelenggaraan administrasi kepegawaian daerah diperlukan lembaga/badan yang membenatu Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah yaitu Badan Kepegawaian Daerah.<sup>5</sup> Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas pokok menyelenggarakan kegiatan administrasi, program, pengembangan, mutasi dan penatausahaan aparatur daerah dan melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Gubernur. Badan Kepegawaian Daerah perlu mempertimbangkan sampai sejauh mana Pegawai Negeri Sipil dapat menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pegawai negeri sipil.

Berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan di atas, tujuan penulisan adalah untuk:

1. Mengetahui dampak penetapan standar jam kerja terhadap sasaran kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire;
2. Mengetahui dan menganalisis pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire dalam penerapan standar jam kerja.

#### Tinjauan Pustaka

##### 1. Dampak

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dampak /dam'pak/ adalah pengaruh yang mendatangkan akibat (baik negatif maupun positif).<sup>6</sup>

##### 2. Penetapan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) penetapan/pe-ne-tap-an/ adalah (1) proses,

<sup>5</sup> Thoha, Miftah., *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Kencana, Jakarta, 2005, Hlm 27.

<sup>6</sup> <http://Kbbi.web.id/dampak>, diunduh pada tanggal 13 Maret 2015.

cara, pembuatan menetapkan; penentuan; pengangkatan (jabatan); pelaksanaan (janji, kewajiban, dsb); (2) tindakan sepihak menentukan kaidah hukum konkret yang berlaku khusus.<sup>7</sup>

### 3. Standar

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, standar /stan'dar/ ialah ukuran tertentu yang dipakai sebagai patokan; sesuatu yang dianggap tetap nilainya sehingga dapat dipakai sebagai ukuran nilai.<sup>8</sup>

### 4. Jam kerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Jam ialah alat untuk mengukur waktu; waktu atau saat, sedangkan jam kerja berarti waktu yang dijadwalkan bagi pegawai dan sebagainya untuk bekerja.<sup>9</sup>

Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pasal 3 ayat 11 menjelaskan bahwa salah satu kewajiban dari PNS adalah masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja yang mana hal ini berarti setiap PNS wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada ditempat umum bukan karena dinas. Keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7 ½ (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja.

### 5. Sasaran kerja

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang dimaksud dengan sasaran kerja pegawai adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai yang disusun dan disepakati bersama antara pegawai dengan atasan pegawai.

### 6. Pegawai negeri sipil

Berdasarkan Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil adalah Warga

Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina pengawasan untuk menduduki jabatan pemerintahan.

### 7. Badan Kepegawaian Daerah

Berdasarkan Pasal 27 Peraturan Daerah Provinsi Papua Nomor 13 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua, yang dimaksud dengan Badan Kepegawaian Daerah adalah Badan yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan kegiatan administrasi, program, pengembangan, mutasi dan penatausahaan aparatur daerah dan melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Gubernur.

### 8. Kabupaten Nabire

Kabupaten Nabire adalah salah satu kabupaten dari Provinsi Papua yang terletak di kawasan Teluk Cendrawasih Provinsi Papua dan samudra Pasifik. Kabupaten Nabire memiliki luas wilayah 12.075,00 km<sup>2</sup> dan panjang garis pantai 473 km<sup>2</sup> serta luas lautan 914.056,96 Ha. Kabupaten Nabire terbagi menjadi 15 distrik 72 kampung dan 9 kelurahan dan berdasarkan hasil rekap tahun 2015, jumlah Pegawai Negeri Sipilsebanyak ± 4.000 PNS.<sup>10</sup>

## 2. METODE

### a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian hukum yang dipergunakan adalah jenis penelitian hukum empiris. Jenis penelitian hukum empiris bertitik fokus pada perilaku masyarakat hukum. Penelitian ini dilakukan secara langsung kepada responden dan narasumber sebagai data primer dengan didukung oleh data sekunder terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

### b. Sumber Data

Dalam penulisan hukum ini penulis menggunakan data primer sebagai data utama dan data sekunder sebagai pendukung.

<sup>7</sup> <http://kbbi.web.id/tetap>, diunduh pada tanggal 15 September 2015.

<sup>8</sup> <http://kbbi.web.id/standar-2>, diunduh pada tanggal 13 Maret 2015.

<sup>9</sup> <http://kbbi.web.id/jam>, diunduh pada tanggal 13 Maret 2015.

<sup>10</sup> <http://nabirekab.go.id/geografis/> diunduh pada tanggal 12 Oktober 2015 .

internet. Bahan hukum sekunder dalam penulisan ini terdiri dari:

#### a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden dan narasumber. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Hasil wawancara dengan Bapak Drs. G. Subiyantono, selaku Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire dan Marianus Douw selaku pegawai negeri sipil yang bekerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire.
- 2) Hasil dari kuesioner.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan kepustakaan. Data sekunder terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier :

- 1) Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang diperoleh dari hukum positif Indonesia berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bahan hukum primer dalam penulisan ini terdiri dari :
  - a) Undang-Undang Dasar 1945.
  - b) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
  - c) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
  - d) Peraturan Daerah Provinsi Papua Nomor 13 Tahun 2003 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua.
- 2) Bahan Hukum Sekunder  
Bahan hukum sekunder merupakan pendapat ahli dan pendapat bukan hukum yang diperoleh dari buku-buku dan

#### 3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang diperoleh dari kamus. Dalam penelitian ini, kamus yang digunakan berupa : W.J.S Poerwadarminta, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, 1989, Jakarta.

#### c. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara:

##### 1) Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan ini dilakukan untuk mempelajari bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder berupa pendapat hukum dan pendapat bukan hukum yang diperoleh dari narasumber, buku-buku, dan internet terkait dengan penelitian ini, serta bahan hukum tersier yang berupa Kamus Besar Bahasa Indonesia.

##### 2) Kuesioner

Penyebaran kuesioner dilakukan terhadap responden secara langsung dengan mengajukan pertanyaan yang sudah disiapkan. Pertanyaan yang diberikan secara terstruktur tentang dampak penetapan standar jam kerja terhadap sasaran kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire serta pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire terhadap Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire dalam penerapan standar jam kerja.

##### 3) Wawancara

Dilakukan terhadap narasumber secara langsung dengan mengajukan pertanyaan yang sudah disiapkan. Pertanyaan yang diberikan secara terstruktur tentang dampak penetapan standar jam kerja terhadap sasaran kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Nabire serta pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah

Kabupaten Nabire terhadap Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire dalam penerapan standar jam kerja.

**d. Lokasi Penelitian**

Lokasi dari penelitian ini adalah di Kabupaten Nabire Provinsi Papua.

**e. Populasi dan Metode Penentuan Sampel**

**1) Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di lingkungan Badan Kepegawaian Kabupaten Nabire Provinsi Papua.

**2) Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *simple random sampling* yaitu memilih sampel secara acak dari populasi yang telah ditentukan digunakan untuk memperoleh data yang relevan. Dari seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire diambil 40% sebagai sampel.

**f. Responden dan Narasumber**

**1) Responden**

Responden adalah subyek yang sudah ditentukan berdasarkan penentuan sampel dan jumlah sampel yang representatif. Responden memberikan jawaban langsung atas pertanyaan peneliti berdasarkan koesioner yang berkaitan langsung dengan rumusan masalah hukum yang diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah sebagian Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah.

**2) Narasumber**

Narasumber adalah subyek/seseorang yang berkapasitas sebagai ahli, profesional atau pejabat yang memberikan jawaban atas pertanyaan penelitian berdasarkan pedoman wawancara yang berupa pendapat hukum terkait dengan rumusan masalah hukum yang diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi narasumbernya adalah Bapak Drs. G. Subiyantono, selaku Sekretaris

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire.

**g. Metode Analisis Data**

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis secara kualitatif. Metode analisis kualitatif merupakan suatu metode analisis data yang didasarkan pada pemahaman dan pengolahan data secara sistematis sehingga diperoleh gambaran yang nyata mengenai persoalan yang diteliti.

**h. Proses Berpikir**

Proses berpikir dari penelitian ini adalah induktif, yaitu proses berawal dari proposisi-proposisi (sebagai hasil pengamatan) dan berakhir pada suatu kesimpulan umum.<sup>11</sup>

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil dan pembahasan dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah dampak penetapan standar jam kerja terhadap sasaran kerja pegawai negeri sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah?

Penetapan standar jam kerja waktu untuk melakukan pekerjaan yang ditujukan agar pegawai negeri sipil dapat menjalankan tugas pelayanan yang baik sebagaimana sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang diatur di dalam Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS menjelaskan bahwa salah satu kewajiban PNS masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja hal ini berarti setiap PNS wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum bukan karena dinas. Keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7 ½ (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja. Selain waktu kerja kewajiban PNS yang lain ialah mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan. Sasaran kerja adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang

<sup>11</sup> Bambang Sunggono, Metodologi Penelitian Hukum, Ed. 1, Cet. 5. PT RajaGrafindo, Jakarta, 2003, hlm. 10.

pegawai yang disusun dan disepakati bersama antara pegawai dengan atasannya.

Pada kenyataannya, banyak PNS yang tidak menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan malah melakukan pelanggaran-pelanggaran disiplin PNS. Adapun faktor yang menyebabkan toleransi pelanggaran disiplin pegawai ini dilakukan adalah:

- Kurangnya tingkat kesadaran pegawai mengenai disiplin PNS;
- Tingginya sikap toleransi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai BKD;
- Kebiasaan yang sudah ada di dalam kehidupan dalam melakukan pekerjaan dikantor.

Bpk. Drs. G. Subiyantono selaku sekretaris BKD Kabupaten Nabire menjelaskan bahwa memang tidak mengikuti ketentuan masuk kerja seperti yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan namun apabila diakumulasikan jam kerja yang digunakan untuk menyelesaikan tugas maka PNS di BKD bekerja lebih dari 8 jam per hari. Jam kerja yang demikian tidak membuat PNS di BKD lamban atau tidak menjalankan tugas dan pekerjaannya. Target kerja yang telah dibuat bersama pada kenyataannya dapat dikatakan berjalan sudah 75-85% (karena belum akhir tahun).

Pelanggaran yang dilakukan oleh PNS di BKD Kabupaten Nabire ini tidak dikenakan sanksi hukuman disiplin ringan baik yang berupa teguran lisan, teguran tertulis ataupun pernyataan tidak puas secara tertulis. Hukuman yang diberikan adalah berupa penahanan dana insentif bagi PNS yang tidak melaksanakan kewajibannya.

2. Bagaimanakah pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Kantor Badan Kepegawaian Daerah terhadap Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire dalam penerapan standar jam kerja?

Banyak PNS yang melakukan pelanggaran disiplin PNS terutama mengenai masuk kerja namun belum ada tindakan tegas yang diberikan. Pengawasan yang belum secara tegas ditegakkan ini dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa hal. Salah satunya ialah karena para pegawai biasa menyelesaikan pekerjaan kantor melebihi ketentuan jam kerja (lembur) hingga pukul 22.00. WIT, jadi wajar saja apabila pegawai merasa waktu istirahat kurang apabila harus kembali masuk kerja pada pukul 07.30 atau 08.00 WIT. Hal lain yang menjadi pertimbangannya ialah bahwa beberapa PNS bertempat tinggal di daerah kecamatan Nabire Barat dengan waktu perjalanan  $\pm 1 - 1\frac{1}{2}$  jam.. Mengenai data pelanggar disiplin PNS di BKD Kabupaten Nabire sendiri belum terdapat data tetap yang menunjukkan persentase pelanggar disiplin PNS.

Pengawasan memang ditujukan untuk menilai, memahami dan menemukan apakah ada sesuatu yang salah yang ditujukan untuk perbaikan kedepannya. Hal ini tentu saja dapat meningkatkan kinerja PNS, namun ketika memberikan sanksi, sikap toleransi itu tetap masih ada karena telah menjadi kebiasaan di lingkungan BKD Kabupaten Nabire. Adanya hubungan keluarga pun menjadi salah satu penghambat ditegakkannya sanksi bagi pelanggar disiplin PNS.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

##### a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana telah diuraikan dalam bab terdahulu, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire standar kerja tidak dilaksanakan secara tegas sebagaimana yang diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, namun sasaran kerja yang telah disusun sebelumnya tetap dapat terealisasi, hanya saja dalam

kaitannya dengan pelayanan publik masyarakat kadang merasa terganggu karena sering kali pelayanan baru dapat diberikan mulai pukul 10.00 WIT. Kurangnya tingkat kesadaran Pegawai Negeri Sipil mengenai disiplin PNS dan sikap toleransi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil menjadikan Pegawai Negeri Sipil terbiasa dalam menjalankan tugas pelayanan publik dengan tidak berpatokan pada ketentuan jam masuk kerja yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan, walaupun sasaran kerja dapat direalisasikan. Jadi, Pegawai Negeri Sipil tidak menginginkan ketentuan jam masuk kerja diterapkan secara tegas namun target atau sasaran kerjanya tetap dilaksanakan.

2. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire telah dilakukan namun belum secara maksimal. Penegakan hukum yang belum diberlakukan secara maksimal ini disebabkan oleh masih ada sikap toleransi terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin PNS.

#### b. Saran

Sehubungan dengan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Penegakan hukum di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire harus dilakukan dengan maksimal. Pengawasan harus dilakukan secara berkelanjutan agar pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dapat dilakukan dengan baik. Apabila sikap toleransi terhadap pelanggaran disiplin PNS ini tetap berlangsung, maka pengawasan internal terhadap Pegawai Negeri Sipil di kantor Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Nabire inipun tidak akan membawa hasil yang baik bagi kantor Badan Kepegawaian Kabupaten Nabire itu sendiri.

2. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire diharapkan melaksanakan pembinaan dan sosialisai terkait dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2003 tentang Disiplin PNS sehingga Pegawai Negeri Sipil di sana mengetahui dan memahami aturan hukum yang berlaku yang diharapkan dapat mengurangi dan menghilangkan kebiasaan melakukan pelanggaran masuk jam kerja serta kewajiban dan larangan sebagai Pegawai Negeri Sipil di sana.

## 5. REFERENSI

### Buku:

Bambang Sunggono, 2003, *Metodologi Penelitian Hukum*. Ed. 1, Cet. 5. PT. Raja Grafindo, Jakarta.

Djoko Prakoso, 1983, *Pokok-Pokok Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta Timur.

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

Moh. Mahfud MD, 1987, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Liberty, Yogyakarta.

Muchsan, 1982, *Pengangkatan dalam Pangkat Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Pertama, Liberty, Yogyakarta.

Philipus, M, Hadjon, dkk., 1994, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Ronny Hanitijo Soemitro, 1990. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Cet.4. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Sastra Djatmika, dan Marsono. 1995, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Cet.9. Djambatan, Jakarta.

Slamet Saksono.1988, *Administrasi Kepegawaian*. Cet.1. Kanisius. Yogyakarta.

Sri Hartini, dkk.2008, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Ed.1. Cet.3. Sinar Grafika, Jakarta.

W.J.S Poerwadarminta, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, 1989, Jakarta.

**Peraturan Perundang-undangan:**

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik. Diundangkan pada tanggal 18 Juli 2009 di dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Diundangkan pada tanggal 15 Januari 2014 di dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494

Peraturan Pemerintah RI Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Diundangkan pada tanggal 6 Juni 2010 di dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Diundangkan pada tanggal 1 Desember 2011 di dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011

Nomor 121. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258.

Peraturan Daerah Provinsi Papua Nomor 13 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua. Diundangkan pada tanggal 8 November 2013 di dalam Lembaran Daerah Provinsi Papua Tahun 2013 Nomor 13.

**Website :**

<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/politico/article/view/5175> diunduh pada tanggal 3 Maret 2015.

<http://nabirekab.go.id/geografis/> diunduh pada tanggal 12 Oktober 2015.

[http://nabirekab.go.id/?s=Jumlah+instansi=pemerintah](http://nabirekab.go.id/?s=Jumlah+instansi+pemerintah) diunduh pada tanggal 11 Oktober 2015

<http://nabirekab.go.id/masuki-awal-bulan-pemda-nabire-gelar-apel-gabungan/> diunduh pada tanggal 11 Oktober 2015.

<http://kbbi.web.id/dampak>, diunduh pada tanggal 13 Maret 2015.

<http://kbbi.web.id/tetap>, diunduh pada tanggal 15 September 2015.

<http://kbbi.web.id/jam>, diunduh pada tanggal 13 Maret 2015.

<http://kbbi.web.id/standar-2>, diunduh pada tanggal 13 Maret 2015.

<http://Pemerintah.net/penyusunan-sasaran-kerja-pegawai-skp/>, diunduh pada tanggal 15 Maret 2015.