

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan sejarah Indonesia, khususnya pada era Orde Baru terdapat berbagai permasalahan dalam pelaksanaan sistem pemerintahan Indonesia. Bentuk permasalahannya berupa pola pikir pemerintah dalam struktur pemerintahan, yang titik berat kekuasaannya berada pada tangan penguasa birokrasi pemerintah yang mengakibatkan rakyat sebagai unsur utama demokrasi tidak mempunyai peran yang dapat mengontrol birokrasi pemerintah secara maksimal. Kekuasaan ini disalahgunakan oleh penguasa Orde Baru untuk menguasai struktur birokrasi pemerintah dengan konsep monoloyalitas. Konsep monoloyalitas ini berdampak terhadap penataan kepegawaian atau sumber daya aparatur pemerintah.¹

Reformasi birokrasi di Indonesia merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*) dengan melakukan perubahan yang mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan melalui aspek organisasi, ketatalaksanaan dan sumber daya aparatur. Reformasi birokrasi bertujuan untuk menciptakan birokrasi yang profesional, berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dari KKN, netral serta mampu melayani publik dan memegang teguh nilai-nilai dasar

¹ Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, 2017, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, hlm.1.

kode etik aparatur negara.² Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan instrumen hukum yang menjadi landasan pengembangan Aparatur Sipil Negara untuk melahirkan ASN yang profesional, kompeten dan kompetitif dengan menerapkan prinsip *merit* dalam pelaksanaan manajemen aparatur negara.

Kedudukan dan peranan pegawai dalam Negara Republik Indonesia sangat penting, mengingat pegawai merupakan alat yang ampuh untuk menyelenggarakan tugas-tugas pembangunan dan pelayanan terhadap masyarakat, oleh karenanya diperlukan adanya pegawai yang bersatu padu, berwibawa dan mampu melaksanakan tugas pengabdiaannya dalam mengisi kemerdekaan. Mengingat pentingnya kedudukan dan peranan pegawai dalam Negara Republik Indonesia, maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus, sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan kedudukan dan peranannya.

Manajemen Pegawai Negeri Sipil merupakan pengelolaan PNS untuk menghasilkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme. Manajemen Pegawai Negeri Sipil perlu diatur secara menyeluruh, dengan menerapkan norma, standar dan prosedur yang seragam dalam penetapan formasi, pengadaan, pengembangan, penetapan gaji dan program kesejahteraan serta pemberhentian yang merupakan unsur dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil baik Pegawai Negeri Sipil Pusat maupun

² Ibid, hlm. 220.

Pegawai Negeri Sipil Daerah.³ Dalam Pasal 55 ayat (1) Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara diatur ruang lingkup manajemen PNS meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola pikir, promosi, mutasi, penilaian kerja, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan.

Penilaian kinerja sebagai bagian dari Manajemen PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS berdasarkan sistem prestasi dan sistem karier yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Berdasarkan amanat Pasal 78 Undang-Undang ASN, pengaturan mengenai penilaian kinerja PNS dalam selanjutnya diatur dengan Peraturan Pemerintah. Penilaian kinerja bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi dan sistem karir. Penilaian kinerja merupakan suatu proses rangkaian dalam Sistem Manajemen Kinerja PNS, berawal dari penyusunan perencanaan kinerja yang merupakan proses penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai selanjutnya disingkat SKP. Pelaksanaan pengukuran SKP dilakukan dengan membandingkan antara realisasi kinerja dengan target yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja, kemudian dilakukan penilaian kinerja yang merupakan gabungan antara penilaian SKP dan penilaian perilaku kerja dengan menggunakan data hasil pengukuran kinerja. Dalam melakukan penilaian dilakukan analisis terhadap

³ Hardiyansyah, 2012, Sistem Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik dalam prespektif otonomi daerah, Penerbit Grava Media, Yogyakarta, hlm. 22.

hambatan pelaksanaan pekerjaan untuk mendapatkan umpan balik serta menyusun rekomendasi perbaikan dan menetapkan hasil penilaian.

Pasal 41 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil menjelaskan bahwa Penilaian Kinerja PNS akan dinyatakan dengan sebutan atau predikat terdiri dari :

- a. Sangat baik
- b. Baik
- c. Cukup
- d. Kurang
- e. Sangat Kurang.

Pegawai Negeri Sipil yang tidak memenuhi target kinerja dapat dikenakan sanksi administrasi sampai pemberhentian. Ketentuan tentang sanksi bagi PNS yang tidak mencapai sasaran kerja pegawai negeri akan dikenakan juga hukuman disiplin baik berupa hukuman disiplin sedang maupun berat. Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS ini antara lain memuat 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 pemerintah ini secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang

menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin, dengan demikian juga ada batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum.

Menurut ketentuan Pasal 9 angka 12 dan Pasal 10 angka 10 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010, Pegawai Negeri Sipil yang tidak mencapai sasaran kerja pegawai dikualifikasikan sebagai pelanggaran terhadap kewajiban Pegawai Negeri Sipil dan dijatuhi hukuman disiplin sedang maupun berat setelah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dilakukan pemeriksaan oleh atasan langsung sesuai Standar Operasional Prosedur yang berlaku pada instansi pemerintah.

Dalam pelaksanaannya penegakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil berkaitan dengan capaian sasaran kerja pegawai belum sepenuhnya dilaksanakan secara maksimal bahkan pada beberapa instansi, terdapat Pegawai Negeri Sipil yang tidak menyampaikan Sasaran Kerja Pegawai pada setiap tahun secara tertib. Berita yang dimuat dalam Humas Setda Flores Timur pada tanggal 1 Juli 2019, bertempat di depan Lapangan Kantor Bupati Kabupaten Flores Timur yang dalam hal ini ASN ikut mengambil bagian dalam Apel kesadaran ASN merupakan salah satu kegiatan, yang darinya diharapkan mampu membangkitkan kesadaran korps pegawai negeri mengenai tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi Negara dan pelayanan masyarakat. Itu artinya, kegiatan ini bukan sekedar formalitas, atau seremonial semata melainkan punya peran substantif bernilai jika direfleksikan dengan sungguh

secara penuh karena dalam hal ini sangat penting bagi ASN yang harus ditunjukkan dengan bekerja sungguh-sungguh dan penuh tanggungjawab antara hak yang diterima dan kewajiban yang dilaksanakan.⁴

Wakil Bupati Kabupaten Flores Timur yaitu Bapak Agustinus Boli, SH, yang bertindak selaku inspektur upacara, secara khusus mengatakan bahwa adanya transformasi organisasi di lingkungan kerja ASN. Transformasi ini dimaksudkan terutama terkait delegasi tugas dari pimpinan OPD kepada staf, yang dinilai belum mengalami perubahan yang signifikan. Hal ini terlihat dari program kegiatan masih banyak yang belum dikerjakan, padahal saat ini ASN di Kabupaten Flores Timur mulai memasuki prognosis enam bulan kedepan, oleh karena itu setiap ASN diharapkan dapat bekerja dengan baik dan menguasai *job description* secara baik. Dalam hal ini dijelaskan lagi bahwa untuk setiap bulannya pemimpin OPD dapat melakukan evaluasi terhadap kegiatan yang sudah dikerjakan. Jika ini tidak diperhatikan secara baik maka tidak heran akan menimbulkan sisa lebih pembiayaan anggaran tahun berkenaan dan menurutnya sisa lebih pembiayaan yang timbul akibat dari kelalaian tanggungjawab yang diberikan adalah salah.⁵ Upaya dalam hal ini dilakukan, termasuk dengan meningkatkan kesejahteraan ASN, ini berarti, kesadaran dan mentalitas ASN di Lingkungan Kabupaten Flores Timur masih jauh panggang dari api.

⁴ <https://humassetda.florestimurkab.go.id/2019/07/19/wabup-agus-boli-ajak-asn-kedepankan-3-t/> diakses 23 Agustus 2019.

⁵ Ibid.

Ditinjau dari uraian di atas disadari akan pentingnya penegakan disiplin terhadap kewajiban Pegawai Negeri Sipil dan Sasaran Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Flores Timur. Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang ada, penulis ingin mengadakan penelitian dengan judul “Penegakan Disiplin Terhadap Kewajiban Untuk Mencapai Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Flores Timur”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang, maka penulis mengajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penegakan disiplin terhadap kewajiban untuk mencapai sasaran kerja bagi pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah Kabupaten Flores Timur?
2. Apakah yang menjadi kendala dalam penegakan disiplin terhadap kewajiban untuk mencapai sasaran kerja bagi pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah Kabupaten Flores Timur?

C. Tujuan Penelitian

Bertolak dari rumusan masalah, maka penelitian ini ditunjukkan untuk mengetahui:

1. Proses penegakan disiplin terhadap kewajiban untuk mencapai sasaran kerja bagi pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah Kabupaten Flores Timur.

2. Kendala dalam penegakan disiplin terhadap kewajiban untuk mencapai sasaran kerja bagi pegawai negeri sipil di lingkungan Kabupaten Flores Timur.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini:

1. Manfaat secara teoritis:

Dalam penelitian ini diharapkan agar hasil penelitian nantinya dapat memberikan ataupun menambah wawasan dan pengetahuan dalam hal penegakan disiplin terhadap kewajiban untuk mencapai sasaran kerja bagi pegawai negeri sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Manfaat secara Praktis :

Bermanfaat bagi Pemerintah Kabupaten Flores Timur dalam pelaksanaan penegakan disiplin terhadap pegawai negeri sipil yang tidak mencapai sasaran kerja sesuai dengan norma, standar, dan prosedur.

E. Keaslian Penulisan

Penelitian dengan judul Penegakan Disiplin Terhadap Kewajiban Untuk Mencapai Sasaran Kinerja Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Flores Timur merupakan karya asli penulis bukan plagiasi. Ada beberapa skripsi yang memiliki judul sama tetap dihubungkan dengan konsep hukum lain yang berbeda atau memiliki tema yang sama. Beberapa skripsi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Mekanisme Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Papua Setelah Berlakunya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2015 Tentang Aparatur Sipil Negara.

a. Identitas Penulis

- 1) Nama : Beatrix Susi Rahel Manggaprow
- 2) NPM : 120510969
- 3) Fakultas : Ilmu Hukum
- 4) Universitas : Atma Jaya Yogyakarta

b. Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana mekanisme Pembinaan Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Papua setelah berlakunya undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara?
- 2) Apa yang menjadi kendala-kendala mekanisme pembinaan Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Papua?
- 3) Bagaimana cara mengatasi kendala-kendala mekanisme pembinaan pegawai negeri sipil di Provinsi Papua?

c. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap pembinaan PNS di Provinsi Papua yaitu setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dilakukan dengan sosialisasi undang-undang atau peraturan yang menyangkut kepegawaian ini dilakukan agar pegawai ASN di Provinsi Papua mengetahui mengenai peraturan yang baru. Hal ini juga menyangkut dengan

pengolaan SDM Aparatur Sipil Negara. Sosialisasi dilakukan agar Pegawai Negeri Sipil pembinaan yang dilakukan berdasarkan pada manajemen ASN, meskipun pada kenyataan tidak semua dilakukan, yang dilakukan hanya lebih disiplin pegawai negeri sipil di Provinsi Papua.

d. Perbedaan dengan Skripsi ini:

Penulis skripsi tersebut dengan tulisan skripsi ini sama-sama membahas mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil, namun yang membedakan penulisan skripsi tersebut dengan tulisan skripsi ini adalah bahwa tulisan skripsi tersebut lebih memfokuskan pada mekanisme penegakan disiplin pegawai negeri sipil di Provinsi Papua setelah berlakunya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, sedangkan tulisan skripsi ini lebih memfokuskan pada penegakan disiplin terhadap kewajiban untuk mencapai sasaran kerja bagi pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah Kabupaten Flores Timur.

2. Dampak Penetapan Standar Jam Kerja Terhadap Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire.

a. Identitas Penulis

- 1) Nama : Tri Ani Douw
- 2) NPM : 120510777
- 3) Fakultas : Ilmu Hukum
- 4) Universitas : Atma Jaya Yogyakarta

b. Rumusan masalah

- 1) Bagaimanakah dampak penetapan standar jam kerja terhadap sasaran kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire?
- 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?

c. Hasil penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire yaitu:

- 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 terealisasikan, hanya saja dalam kaitannya dengan pelayanan publik masyarakat kadang merasa terganggu karena sering kali pelayanan kurang tepat waktu. Kurangnya tingkat kesadaran Pegawai Negeri Sipil mengenai disiplin PNS dan sikap toleransi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh 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.

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.

d. Perbedaan dengan skripsi ini:

Penulisan skripsi ini tersebut dengan tulisan skripsi ini sama-sama membahas mengenai sasaran kerja Pegawai Negeri Sipil, namun yang membedakan penulisan skripsi tersebut dengan tulisan skripsi ini adalah bahwa tulisan skripsi tersebut lebih memfokuskan pada dampak penetapan standar jam kerja terhadap sasaran kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire, sedangkan tulisan skripsi ini telah memfokuskan pada Penegakan Disiplin terhadap kewajiban untuk mencapai sasaran kerja bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Flores Timur serta Pelaksanaannya.

F. Batasan Konsep

Sesuai dengan judul dalam penelitian ini, maka batasan konsepnya sebagai berikut:

1. Penegakan: dalam kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Penegakan adalah proses, cara, perbuatan, menegakkan.⁶
2. Disiplin: menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak diataati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
3. Kewajiban menurut kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai sesuatu yang diwajibkan sesuatu yang harus dilakukan.⁷
4. Sasaran Kerja Pegawai menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai yang disusun dan disepakati bersama antara pegawai dengan atasan pegawai.
5. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS menurut Pasal 1 angka 3 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai

⁶ Admin, Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.web.id/tegak>, diakses 3 September 2019.

⁷ *Ibid.*

ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah.

6. Kabupaten Flores Timur adalah sebuah kabupaten di Nusa Tenggara Timur. Luas Wilayah Kabupaten Flores Timur adalah **5.983,38 km²** terdiri dari Luas daratan **1.812,85 km²** dan luas perairan sekitar **4.170,53 km²** sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur No 13 tahun 2008, tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Flores Timur Tahun 2007-2027 yang terdiri dari **19** kecamatan terbagi ke dalam **229** desa dan **21** kelurahan. Kecamatan yang paling luas wilayahnya adalah Kecamatan Wulanggitang (14,11%) dari total luasan Kabupaten Flores Timur, sedangkan yang paling kecil luas wilayahnya adalah Kecamatan Solor Selatan (1,74 %).⁸

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian hukum yang digunakan adalah jenis penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris berfokus pada perilaku masyarakat hukum dan penelitian hukum empiris memerlukan data primer sebagai data utama disamping data sekunder.

⁸ <http://florestimurkab.go.id/beranda/profil/geografis-umum/> diakses 3 September 2019

2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian hukum empiris adalah data primer sebagai data utama dan data sekunder sebagai data pendukung.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden dan narasumber tentang obyek yang diteliti dengan cara mengumpulkan secara langsung kepada pihak-pihak yang terkait. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan berupa:

1) Wawancara

Hasil wawancara dengan Bapak Paulus Kwaka Waton, S.Fil., selaku Kepala Bidang Penilaian Kinerja dan Mutasi yang bekerja di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur dan Bapak Agustinus Seberang Ritan, S.Si., selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian yang bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Flores Timur.

2) Hasil dari kuesioner

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari kepustakaan yang berwujud peraturan perundang-undangan, buku, majalah dan dokumen-dokumen lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian ini adalah:

1) Bahan hukum primer terdiri dari:

- a. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 75, 76, 77, dan 78 tentang penilaian Kinerja.
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 53 thn 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- e. Peraturan kepala BKN Nomor 1 Tahun 2013 tentang petunjuk pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan pendapat ahli dan pendapat hukum yang diperoleh dari buku-buku dan internet. Bahan hukum sekunder dalam penulisan ini terdiri dari:

a) Buku-buku

- (1) Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, 2017, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika.
- (2) Hardiyansyah, 2012, *Sistem Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik dalam prespektif otonomi daerah*, penerbit Grava Media, Yogyakarta.

(3) Rozaly Abdullah, 1986, *Hukum Kepegawaian*, Penerbit CV Rajawali, Jakarta.

(4) Muchsan, 1982, *Hukum Kepegawaian*, Jakarta, Penerbit Bina Aksara.

b) Website

1. <https://humassetda.florestimurkab.go.id/2019/07/19/wabu-p-agus-boli-ajak-asn-kedepankan-3-t/> diakses 23 Agustus 2019.
2. Admin, Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.web.id/disiplin>, diakses 3 Juni 2019.
3. Admin, <https://www.seputarpengetahuan.co.id/2017/08/20-pengertian-disiplin-menurut-para-ahli.html>, diakses 3 Juni 2019.
4. Admin, <https://www.dosenpendidikan.com/disiplin-9-pengertian-menurut-para-ahli-macam-manfaat-tujuan>, diakses 3 juni 2019.
5. Admin, Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.web.id/tegak>, diakses 3 September 2019.
6. Admin, Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.web.id/pegang>, diakses 3 September 2019.
7. <http://florestimurkab.go.id/beranda/profil/geografis-umum/> diakses 3 September 2019.

3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara:

a. 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 di peroleh dari narasumber, buku-buku, dan internet terkait penelitian ini.

b. Kuesioner

Penyebaran kuesioner ini dilakukan terhadap responden secara langsung dengan menunjukkan pertanyaan yang sudah disiapkan. Pertanyaan yang diberikan secara terstruktur tentang Penegakan Disiplin Terhadap Kewajiban untuk mencapai Sasaran Kerja bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Flores Timur.

c. Wawancara

Dilakukan terhadap narasumber secara langsung yaitu Bapak Paulus Kwaka Waton Selaku Kepala Bidang Penilaian Kinerja dan Mutasi yang bekerja di kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur dan Bapak Agustinus Seberang Ritan, S.Si., selaku Kasubag umum dan Kepegawaian yang bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Flores Timur dengan mengajukan pertanyaan yang sudah disiapkan.

4. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Pemerintah Kabupaten Flores Timur.

5. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Flores Timur.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan teknik *random sampling*. *Random sampling* adalah bahwa semua populasi mempunyai kemungkinan dan kesempatan yang sama untuk ditetapkan menjadi sampel.

Di lingkungan Pemerintah Kabupaten Flores Timur terdapat 24 SKPD dari 3 Badan dan 21 Dinas dan yang dilakukan pertama adalah menentukan Instansi yang menjadi sasaran penelitian secara acak. Yang di pilih adalah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur dan Dinas Kesehatan. Dari dua instansi itu diambil secara acak sejumlah Pegawai Negeri Sipil sebagai sampel.

6. Responden dan Narasumber

a. Responden

Responden adalah subyek yang sudah ditentukan berdasarkan penentuan sampel dan jumlah sampel yang representative. Responden memberikan jawaban langsung atas pertanyaan peneliti berdasarkan koesioner yang berkaitan langsung dengan rumusan masalah hukum yang diteliti. Yang menjadi responden dalam penelitian adalah 5 orang Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Flores Timur dan 5 orang Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Flores Timur.

b. 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 Paulus Kwaka Waton selaku Kepala Bidang Penilaian Kinerja Dan Mutasi yang bekerja di kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan kabupaten Flores Timur dan Bapak Agustinur Seberang Ritan, S.Si., Selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian yang bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Flores Timur.

7. Analisis Data

Data yang diperoleh dan dikumpulkan dari hasil penelitian, dianalisis secara kualitatif. Metode kualitatif merupakan suatu metode analisis data berdasarkan pada pemahaman dan pengolahan data secara sistematis sehingga diperoleh dari hasil wawancara dengan responden, narasumber, kuisisioner serta hasil kepustakaan.

8. Proses Berpikir

Proses berpikir dari penelitian ini adalah secara induktif, yaitu berawal dari proposisi-proposisi (sebagai hasil pengamatan) dan berakhir pada suatu kesimpulan umum⁹ yang dalam hal ini menyangkut dengan

⁹ Bambang Sunggono, Metodologi Penelitian Hukum, Ed. 1, Cet.5. PT Raja Grafindo, Jakarta, 2003, hlm. 10.

penegakan disiplin terhadap kewajiban untuk mencapai sasaran kerja bagi pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah Kabupaten Flores Timur.