

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu negara dapat dikatakan menjadi negara yang baik menurut Aristoteles adalah negara yang diperintah dengan konstitusi dan memiliki kedaulatan hukum. Unsur-unsur yang harus dipenuhi supaya terwujud pemerintahan yang berkonstitusi antara lain 1. Pemerintahan dilaksanakan untuk kepentingan umum; 2. pemerintahan dilaksanakan menurut hukum yang berdasarkan pada ketentuan-ketentuan umum, bukan hukum yang dibuat secara sewenang-wenang yang menyampingkan konvensi dan konstitusi; 3. Pemerintah berkontribusi berarti pemerintahan yang dilaksanakan atas kehendak rakyat, bukan berupa paksaan-tesakan yang dilaksanakan pemerintahan deprestik.¹ Untuk mewujudkan hal-hal tersebut perlu adanya dukungan dari sumber daya manusia yang cukup banyak. Sumber daya manusia tersebut disebut sebagai aparatur negara serta Aparatur Sipil Negara. Aparatur negara terdiri dari TNI dan Polri yang bertugas menjaga pertahanan dan keamanan negara serta mampu untuk mengayomi masyarakat, sedangkan aparatur sipil negara berfungsi menyelenggarakan pelayanan publik atau pelayanan umum bagi masyarakat.

Pada hakikatnya pelayanan publik merupakan pemenuhan layanan kebutuhan terhadap seluruh warga negara Indonesia yang dilakukan oleh instansi pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah, di lingkungan Badan Usaha Milik

¹ Ridwan HR, 1994, Hukum Administrasi Negara, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 2

Negara (BUMN), serta Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.² Pemerintah daerah sebagai salah satu unsur penting dalam pelayanan publik memiliki posisi yang kuat sebagai pembuat aturan serta sebagai pemegang arah pelayanan publik yang diharapkan oleh semua orang bahwa pelayanan yang diberikan seharusnya yang memang diperlukan oleh masyarakat atau organisasi yang berkepentingan sesuai dengan tata cara yang telah ditetapkan.³ Pelayanan publik merupakan bagian dari salah satu wujud dari fungsi Pegawai Negeri Sipil sebagai pelayan masyarakat. Pegawai Negeri Sipil yang dimaksud berdasarkan Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 merupakan warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat tertentu, diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian menjadi Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 bertujuan untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih, dan berwibawa yang berujung pada prioritas utama yaitu memberikan pelayanan yang baik kepada seluruh lapisan masyarakat oleh pemerintah Indonesia.⁴ Pegawai Negeri Sipil secara normatif diarahkan sebagai alat bagi pemerintah guna menunjang operasional terhadap komponen-komponen kebijaksanaan serta peraturan-peraturan pemerintah sehingga tujuan nasional Indonesia dapat terealisasi dengan baik. Komponen tersebut nantinya akan terakumulasi dan terdistribusi dalam bentuk tugas, fungsi dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil. Dalam penyelenggaraan pemerintahan terdapat Pegawai Negeri Sipil

² Dr. Hardiansyah, M.Si., 2018, *Kualitas Pelayanan Publik (Edisi Revisi)*, Penerbit Gava Media, Yogyakarta, hlm. 20.

³ *Ibid.*

⁴ *Ibid.*

yang bekerja pada pemerintahan pusat dan pemerintahan daerah. Penyelenggaraan pemerintah daerah tidak terlepas dari penyelenggaraan pemerintah pusat karena pemerintah daerah merupakan bagian dari penyelenggaraan pemerintah negara. Hubungan antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah meliputi hubungan kewenangan, kelembagaan, keuangan, dan pengawasan. Dalam penyelenggaraan pemerintahan, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah harus berpedoman pada asas umum penyelenggaraan pemerintah.⁵ Dalam hal manajemen terhadap Pegawai Negeri Sipil pemerintah daerah memiliki kewenangan untuk melakukan rekrutmen, penempatan, pengembangan, penilaian, penggajian, serta pensiun berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Kemudian, setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 manajemen kepegawaian yang meliputi rekrutmen, penempatan, pengembangan, penilaian, penggajian, dan pensiun semuanya ditentukan oleh pemerintah pusat.⁶ Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada pemerintah daerah berhak untuk mendapatkan fasilitas yang sama seperti Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Pemerintah Pusat. Hak-hak tersebut merupakan bentuk dari balas jasa pemerintah atas terlaksananya tugas, fungsi, dan kewajiban yang harus dijalankan oleh Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 disebutkan bahwa hak yang diberikan bagi pegawai negeri sipil meliputi hak untuk memperoleh gaji, tunjangan, dan fasilitas; hak cuti, hak memperoleh jaminan pensiun dan jaminan

⁵ Sri Hartini, Tedy Sudrajat, 2019, *Hukum Kepegawaian di Indonesia (Edisi Kedua)*., Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 156-157.

⁶ *Ibid.*, hal. 163

hari tua; hak untuk memperoleh perlindungan hukum; serta hak untuk mengembangkan kompetensi. Hak untuk memperoleh tunjangan yang dimaksud dalam hal ini adalah tunjangan kesejahteraan yang diberikan oleh pemerintah daerah dalam bentuk tambahan penghasilan pegawai sebagai wujud untuk memberikan perbaikan penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil untuk meningkatkan kinerja, motivasi, disiplin, serta meningkatkan kesejahteraan bagi para Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di lingkup pemerintahan daerah. Adanya pemberian tunjangan tambahan penghasilan pegawai ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja pada Pegawai Negeri Sipil mengingat semakin banyaknya kebutuhan sehari-hari yang perlu dipenuhi dan kebutuhan tidak terduga bagi manusia terutama di kehidupan yang sudah modern seperti saat ini.

Sistem penggajian dan pemberian tunjangan bagi Pegawai negeri Sipil yang bekerja pada pemerintah daerah akan diberikan gaji dan tunjangan berdasarkan pada besaran Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) yang bersumber dari alokasi dasar pada dana alokasi umum.⁷ Seringkali pemerintah masih belum mampu sepenuhnya untuk memenuhi hak-hak tersebut dengan tepat waktu terutama pada pemberian tunjangan tambahan penghasilan pegawai ini seringkali bermasalah dengan berbagai faktor yang terjadi seperti besaran gaji yang dianggarkan bagi aparatur sipil negara yang bekerja pada pemerintah daerah terlalu

⁷ Prof. Dr. Miftah Thoha, MPA., 2016, Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia Edisi Kedua, Penerbit Kencana, Jakarta, hlm. 88.

tinggi dari keseluruhan total besaran APBD, sehingga hal tersebut tidak seimbang dengan peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil.⁸

Di Provinsi Jawa Timur terdapat beberapa kabupaten yang menggantikan anggaran yang seharusnya digunakan untuk tunjangan tambahan penghasilan pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil dialihkan untuk pembangunan pada sektor infrastruktur, salah satunya adalah Kabupaten Pamekasan. Menurut informasi yang dilansir dari portal berita *online*, Bupati Pamekasan secara sepihak mengalihkan dana sejumlah 63 milyar rupiah yang seharusnya digunakan untuk memberikan tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil kemudian dialihkan menjadi *refocusing* terhadap pembangunan infrastruktur. Adanya penghapusan TPP tersebut tentunya berdampak pada Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan terutama pada kehidupan perekonomian mereka, pemenuhan kebutuhan sehari-hari menjadi sedikit terganggu karena kebijakan penghapusan tambahan penghasilan pegawai ini.⁹ Permasalahan pemberian tunjangan tambahan penghasilan pegawai bagi pegawai negeri sipil sendiri sering kali mengalami keterlambatan dalam pemberiannya. Padahal banyak sekali tujuan pemerintah yang sudah tercapai sejak lama, tetapi pemberian tambahan penghasilan pegawai baru terealisasi beberapa bulan setelahnya.¹⁰

⁸ Sri Mulyani Kesal Anggaran Pemda Habis untuk Gaji PNS <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20220616194909-532-809955/sri-mulyani-kesal-anggaran-pemda-habis-untuk-gaji-pns> diakses pada tanggal 4 November 2022

⁹ Bupati Pamekasan Dilaporkan ke Polda Jatim karena Hapus Tambahan Penghasilan ASN <https://surabaya.kompas.com/read/2022/01/12/204018278/bupati-pamekasan-dilaporkan-ke-polda-jatim-karena-hapus-tambahan?page=all>. Diakses pada tanggal 4 November 2022.

¹⁰ Ricuh TPP dan Carut Marut Filosofi Birokrasi <https://birokratmenulis.org/ricuh-tpp-dan-carut-marut-filosofi-birokrasi/> diakses pada tanggal 4 November 2022.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek sebagai salah satu Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) Kabupaten Trenggalek yang memiliki rencana kerja yang selaras dengan program strategis nasional yaitu tertib *database*, tertib nomor induk kependudukan, dan tertib dokumen kependudukan; sedangkan misi yang akan dicapai adalah pembangunan Kabupaten Trenggalek sebagaimana tercantum di dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Trenggalek Tahun 2016-2021 yaitu meningkatkan kinerja birokrasi yang bersih, kompeten dan profesional dalam memberikan pelayanan prima masyarakat.¹¹

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana dampak pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap produktivitas kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kabupaten Trenggalek?
2. Apa saja bentuk hambatan yang dialami oleh Pemerintah Kabupaten Trenggalek dalam pelaksanaan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai tersebut?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak dari pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kabupaten Trenggalek serta hambatan yang dialami oleh Pemerintah Kabupaten Trenggalek dalam

¹¹ Standar Pelayanan Publik SIPP DISDUKCAPIL Kab. Trenggalek <https://dukcapil.trenggalekkab.go.id/2019/10/15/standar-pelayanan-publik-spp-disdukcapil-kab-trenggalek/> diakses pada tanggal 4 November 2022.

melaksanakan pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Trenggalek.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian diatas maka, manfaat dari penelitian ini akan terbagi sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoretis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap perkembangan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang hukum pemerintahan terhadap peningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek

Diharapkan penelitian ini dapat untuk mengetahui serta meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kabupaten Trenggalek.

b. Bagi Aparatur Sipil Negara

Diharapkan penelitian ini dapat berguna sebagai acuan bagi Para Aparatur Sipil Negara untuk meningkatkan kualitas kinerja yang lebih baik.

c. Bagi Mahasiswa

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi serta acuan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang berjudul Dampak Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek ini merupakan karya asli penulis dan bukan merupakan dari duplikasi maupun plagiasi dari milik orang lain. Beberapa skripsi yang menggunakan tema serupa berkaitan dengan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil yang dapat digunakan sebagai pembanding adalah sebagai berikut:

1. Skripsi yang ditulis oleh Zikri Afdalul, Fakultas Hukum, Universitas Andalas, Tahun 2018. Judul Skripsi: Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kota Bukittinggi (Studi Pada Puskesmas Nilam Sari Kota Bukittinggi),¹² dengan mengangkat rumusan masalah sebagai berikut: 1. Bagaimana mekanisme pemberian penghasilan berupa tambahan penghasilan berupa tunjangan profesi di puskesmas Nilam Sari Kota Bukittinggi?. 2. Kendala dalam pemberian tambahan penghasilan berupa tunjangan profesi di Puskesmas Nilam Sari Kota Bukittinggi?.

¹² Zikri Afdalul, 2018, Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kota Bukittinggi (Studi Pada Puskesmas Nilam Sari Kota Bukittinggi), Padang: e-Skripsi Universitas Andalas <http://scholar.unand.ac.id/id/eprint/34504> (diakses pada tanggal 23 Oktober 2022).

Hasil penelitiannya adalah pertama, mekanisme pemberian tunjangan profesi di Puskesmas Nilam Sari Kota Bukittinggi sudah sesuai dengan persyaratan pemberian tunjangan profesi sesuai dengan Peraturan Wali Kota Bukittinggi Nomor 4 Tahun 2008 Tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi. Kedua, kendala yang dialami dalam pemberian tunjangan profesi terbagi menjadi 2; secara yuridis, tujuan pemberian tambahan penghasilan pegawai belum bisa tercapai dan tidak tepat sasaran karena tolok ukur yang dipakai belum diatur secara jelas dalam Peraturan Wali Kota Bukittinggi Nomor 4 Tahun 2008 Tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi; kendala secara non-yuridis adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Puskesmas Nilam Sari Kota Bukittinggi tersebut tidak mengetahui tentang bentuk penilaian dalam kualitas kerja dan penilaian kerja.

2. Skripsi yang ditulis oleh Sukma Ayu Dewi Muningsgar, Fakultas Hukum, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Tahun 2022. Judul Skripsi: Pemenuhan Asas Kesejahteraan Dalam Kebijakan Sistem Penggajian Pegawai Negeri Sipil Provinsi DKI Jakarta Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara,¹³ dengan rumusan masalahnya bagaimana pemenuhan asas kesejahteraan dalam kebijakan sistem

¹³ Sukma Ayu Dewi Muningsgar, 2022, Pemenuhan Asas Kesejahteraan Dalam Kebijakan Sistem Penggajian Pegawai Negeri Sipil Provinsi DKI Jakarta Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Yogyakarta: E-Journal UAJY <http://e-journal.uajy.ac.id/id/eprint/26501> (diakses pada tanggal 29 Oktober 2022).

penggajian Pegawai Negeri Sipil Provinsi DKI Jakarta setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara?

Hasil penelitiannya adalah untuk mewujudkan pemenuhan asas kesejahteraan di dalam sistem penggajian di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta sistem penggajian yang diterapkan bagi Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Pemerintah Provinsi DKI Jakarta setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil dengan komponen gaji yang terdiri atas gaji pokok dan tunjangan melekat. Pemenuhan asas kesejahteraan tersebut selain diberikan gaji, tunjangan, dan masing-masing Pegawai Negeri Sipil diikutsertakan ke dalam program pokok yang dibentuk oleh pemerintah pusat seperti, program pensiun, jaminan kesehatan, jaminan kematian, dan jaminan kecelakaan kerja, pegawai negeri sipil juga diberikan tambahan penghasilan pegawai sebagai penunjang. Adanya pemberian tambahan penghasilan pegawai ini merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan asas kesejahteraan bagi pegawai negeri sipil.

3. Skripsi yang ditulis oleh Maulya Naifah Mustakim Pakihi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, Tahun 2020. Judul skripsi: Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten

Jeneponto,¹⁴ dengan rumusan masalah 1. Seberapa baik pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto?; 2. Seberapa baik kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto?; 3. Seberapa besar pengaruh pemberian TPP terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto secara parsial dan simultan?.

Hasil penelitiannya adalah pemberian tambahan penghasilan pegawai ditinjau dari aspek kelas jabatan, beban kerja, dan kehadiran pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto termasuk ke dalam kategori baik. Kinerja pegawai ditinjau dari aspek kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto juga berada dalam kategori baik. Sehingga pemberian tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto secara parsial dan simultan keseluruhannya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto.

Berdasarkan uraian ketiga skripsi di atas, maka letak perbedaan yang dapat dilihat sebagai berikut. Skripsi yang ditulis oleh Zikri Afdalul, skripsi tersebut meninjau pada mekanisme pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai yang

¹⁴ Maulya Naifah Mustakim Pakihi, 2020, Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto, Makassar: Digilib Unismuh https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/15632-Full_Text.pdf (diakses pada tanggal 29 Oktober 2022).

dilakukan oleh pemerintah Kota Bukittinggi serta dalam skripsi ini juga memiliki tema yang serupa yaitu kendala yang dialami oleh pemerintah daerah dalam proses pemberian tunjangan kinerja tetapi lokasi dilakukannya penelitian tersebut berbeda yaitu pada Puskesmas Nilam Sari Kota Bukittinggi. Substansi dalam penelitian tersebut adalah tunjangan profesi bagi tenaga kesehatan, sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis berlokasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek dan substansinya pada Tambahan Penghasilan Pegawai atau Tunjangan Kinerja. Pada penelitian yang dilakukan Sukma Ayu Dewi Muninggar lebih menekankan pada pemenuhan asas kesejahteraan bagi Pegawai Negeri Sipil di wilayah Provinsi DKI Jakarta. Penelitian yang dilakukan oleh Maulya Naifah Mustakim Pakihi memiliki tema yang sama dengan penulis, tetapi metode penelitian dan lokasi penelitiannya berbeda, metode penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah metode penelitian hukum secara empiris sedangkan dalam skripsi tersebut metode penelitiannya adalah secara kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif dan asosiatif dimana penelitian tersebut merupakan penelitian untuk mengetahui adanya hubungan antara dua variabel yaitu tunjangan kinerja dan kinerja pegawai, sehingga sangat berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, karena penulis nantinya hanya akan mengetahui pengaruh tambahan penghasilan pegawai negeri sipil berdasarkan pada keberhasilan program pemerintah yang dijalankan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek.

F. Batasan Konsep

1. Dampak

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, yang dimaksud dengan dampak merupakan benturan, pengaruh kuat yang mendatangkan suatu akibat, baik akibat positif maupun akibat negatif.¹⁵

2. Tunjangan

Tunjangan berdasarkan Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1997, yang dimaksud dengan tunjangan adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai negeri Sipil disamping gaji pokok diberikan tunjangan keluarga dan tunjangan jabatan, selain itu Pegawai Negeri Sipil juga akan diberikan tunjangan pangan dan tunjangan lain-lain seperti, tunjangan jabatan struktural, penyesuaian indeks harga, serta perbaikan pengasilan. Seluruh ketentuan mengenai tunjangan tersebut diatur dengan peraturan pemerintah maupun keputusan presiden.

3. Tambahan Penghasilan Pegawai

Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Pasal 1 Angka 10 Peraturan Bupati Trenggalek Nomor 5 tahun 2022 merupakan penghasilan yang diberikan kepada ASN Pemerintah Daerah yang secara nyata bekerja pada pemerintah Daerah.

¹⁵ KBBI Daring (<https://kbbi.kemdikbud.go.id>) diakses pada tanggal 28 September 2022

4. Kinerja

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia Kinerja merupakan sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan.¹⁶

5. Pegawai Negeri Sipil

Pegawai negeri sipil berdasarkan Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Berdasarkan pada Pasal 1 Angka 7 Peraturan Bupati Trenggalek Nomor 5 Tahun 2022 yang dimaksud dengan pegawai negeri sipil adalah pegawai negeri sipil pada pemerintah daerah.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian hukum empiris dimana penelitian ini akan berfokus pada fakta-fakta sosial yang terjadi di masyarakat.

2. Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan cara bertanya langsung kepada responden maupun narasumber mengenai objek yang akan diteliti,

¹⁶ KBBI Daring (<https://kbbi.kemdikbud.go.id>) diakses pada tanggal 30 Oktober 2022

sedangkan data sekunder berasal dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, hasil penelitian terdahulu, serta pendapat dari ahli hukum.

3. Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data primer dilakukan melalui wawancara langsung kepada narasumber dan responden serta membagikan kuisioner kepada responden, sedangkan teknik pengumpulan data sekunder dilakukan melalui studi kepustakaan.

4. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada:

- a. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek yang beralamat di Jalan Brigjend Soetran Nomor 17, Kelurahan Sumbergedong, Kecamatan Trenggalek, Kabupaten Trenggalek, Jawa Timur 66315.
- b. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek yang beralamat di Jalan Brigjend Soetran Nomor 1, Kelurahan Sumbergedong, Kecamatan Trenggalek, Kabupaten Trenggalek, Jawa Timur 66315.

5. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek dengan ciri yang sama (homogenitas). Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek yang berjumlah sebanyak 51 orang Pegawai Negeri Sipil, tetapi seiring berjalannya waktu jumlah Pegawai Negeri Sipil di Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil semakin berkurang, hal ini dikarenakan adanya perpindahan/mutasi dan pensiun, sehingga jumlah Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil saat ini berjumlah 48 orang Pegawai Negeri Sipil.

6. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang mempresentasikan karakteristik dari populasi. Sampel berjumlah 5 orang dari total 48 orang Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *random sampling* dimana keseluruhan dari anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel.

7. Responden

Responden merupakan subjek yang memberikan jawaban langsung atas pertanyaan peneliti terkait dengan masalah hukum yang sedang diteliti. Responden dalam penelitian ini adalah Bapak Ririn Eko Utoyo, S.Sos., M.T. selaku Sekertaris Dinas dan 5 orang Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek.

8. Narasumber

Narasumber adalah seseorang yang karena jabatannya, profesi ataupun keahliannya memberikan jawaban atas pertanyaan peneliti guna melengkapi data yang diperoleh dari responden. Narasumber dalam penelitian ini adalah

Ibu Kurniayu Fatmasari, S. H. Selaku Kasubbid Pembinaan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek.

9. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan memberi arti atau makna atau menginterpretasikan data untuk memberikan makna pada data tersebut sehingga diperlukan rujukan atau acuan. Suatu data dapat dianalisis secara kualitatif. Kemudian berdasarkan analisis tersebut diambil kesimpulan yang merupakan jawaban atas masalah yang diteliti. Analisis data dilakukan pada data yang telah diperoleh dari berupa Sasaran Kinerja Pegawai dari lima sample Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Trenggalek.