

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pelayanan publik (*public service*) merupakan pemberian atau penyediaan layanan kepada masyarakat yang melibatkan penggunaan fasilitas umum, baik yang berbentuk jasa maupun non-jasa, yang diselenggarakan oleh organisasi publik, dalam hal ini pemerintah. Dalam konteks pemerintahan, pelayanan diberikan oleh aparatur pemerintah beserta seluruh perangkat kelembagaannya.¹

Setiap negara di manapun serta apapun bentuk pemerintahannya pasti selalu memerlukan pelayanan publik. Pelayanan publik merupakan suatu keharusan bagi negara atau pemerintah untuk memberikan pelayanan bagi warga negaranya. Pelayanan publik tidak mudah dilakukan, banyak tantangan yang harus dihadapi, seperti keterbatasan sumber daya, birokrasi yang kompleks, kurangnya koordinasi antar lembaga, serta ketidaksesuaian antara kebutuhan masyarakat dengan kebijakan yang dibuat. Tidak jarang terjadi kasus di mana negara gagal dalam memberikan dan melaksanakan pelayanan publik yang baik warganya, baik karena lemahnya tata kelola maupun rendahnya kualitas sumber daya manusia. Kegagalan dan keberhasilan suatu pelayanan publik dapat ditentukan oleh kualitas suatu pelayanan publik tersebut.²

¹ Ahmad Ainur Rohman, Mas'ud Sa'id, Saiful Arif, Purnomo, 2008, *Reformasi Pelayanan Publik.*, Program Sekolah Demokrasi PLaCIDS, Malang, hlm. 3.

² *Ibid.*, hlm. 4.

Reformasi merupakan sebuah tuntutan sekaligus aset yang berperan penting dalam mengembangkan sistem pemerintahan dan perilaku birokrasi yang lebih modern, terutama dalam upaya memberdayakan birokrasi agar mampu merespons dinamika masyarakat. Oleh karena itu, pengembangan birokrasi yang selaras dengan arah reformasi menjadi hal yang sangat krusial, sehingga pengawasan publik terhadap keselarasan kinerja birokrasi dan tuntutan reformasi dapat terus dievaluasi.³

Pelayanan publik memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan jenis pelayanan lainnya. Terdapat lima karakteristik universal yang melekat pada pelayanan publik. Pertama, pelayanan publik harus berorientasi pada kepentingan masyarakat, artinya setiap keputusan yang diambil oleh otoritas publik terkait pelayanan publik harus memprioritaskan kepentingan dan nilai-nilai masyarakat. Kedua, pelayanan publik tidak boleh netral terhadap nilai (*value-free*); artinya, pelayanan ini harus berpihak kepada kepentingan masyarakat. Ketiga, proses pelayanan publik harus bersifat partisipatif dan memberdayakan, serta memenuhi prinsip-prinsip seperti cepat, fleksibel, ramah, ekonomis, berkeadilan sosial dan ekologis, akuntabel, responsif, dan transparan. Keempat, para pelaku pelayanan publik perlu

³ Yuyun Purbokusomo, dkk, 2006, *Reformasi Terpadu Pelayanan Publik (Integrated Civil Service Reform) Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.*, Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta bekerjasama dengan Kemitraan bagi Pembaruan Tata Pemerintahan di Indonesia, Yogyakarta, hlm. 3.

bertindak dengan mempertimbangkan standar etika tertentu. Kelima, sistem dan proses pelayanan publik harus dibangun berdasarkan aturan, hukum, dan kesepakatan yang telah disepakati bersama.⁴

Pemerintah mempunyai fungsi yaitu menyelenggarakan pelayanan umum bagi masyarakat, hal ini sebagai wujud dari tugas umum pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintah yang bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Birokrasi merupakan instrumen yang dimiliki pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang efektif, efisien, transparan, berkeadilan dan akuntabel. Oleh karena itu, birokrasi harus profesional, responsif, serta peka terhadap berbagai permintaan masyarakat agar dapat menjalankan fungsi pemerintahan dengan baik.⁵

Aparatur negara dalam menjalankan tugasnya diharapkan mampu untuk bertindak secara profesional dan juga produktif. Maka dari itu harus terus dilakukan adanya pembinaan aparatur negara secara rutin dan berkala, agar dapat mewujudkan aparatur negara dapat menjadi instrumen yang efisien, efektif, bersih dan berwibawa. Sehingga mampu melaksanakan tugas-tugas pemerintahan umum dan

⁴ Meiliana, dkk, 2013, *Inovasi Pelayanan Publik di Wilayah Kalimantan.*, Perpustakaan Nasional RI : Data Katalog dalam Terbitan (KDT), Jakarta, hlm. 16.

⁵ Adrie, Peningkatan Kinerja Pelayanan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam Perspektif Hukum Kepegawaian, hlm. 1 <https://www.ojs.unr.ac.id/index.php/yustitia/article/view/394/326>, diakses 25 September 2024.

mendukung pembangunan secara optimal dengan semangat pengabdian kepada masyarakat.⁶

Aparatur Sipil Negara atau biasa disingkat ASN merupakan sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi publik atau pemerintahan. Dalam konteks organisasi publik, terutama di sektor pemerintahan.⁷ ASN adalah individu yang telah memenuhi persyaratan tertentu, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberikan tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya, serta menerima gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁸

Dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas kerja ASN dan guna memberikan kepastian hukum terhadap fleksibilitas kerja pegawai ASN serta dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan publik, perlu adanya penyesuaian hari kerja dan jam kerja di instansi pemerintah dan bagi pegawai ASN. Maka dari itu pada April 2023 disahkan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 Tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah dan Pegawai Aparatur Sipil Negara. Peraturan ini mencakup pengaturan hari kerja dan jam kerja instansi pemerintah, serta jam kerja ASN. Jam kerja ASN ditetapkan sebanyak 37 jam 30 menit per minggu, akan tetapi tidak termasuk waktu istirahat. Rincian mengenai hari kerja, jam kerja instansi pemerintah, jam kerja ASN, serta

⁶ *Ibid.*

⁷ Abdul Rahman dan Riani Bakri, Penataan Pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) Melalui *Dyanamic Governance*, hlm. 2 <https://ejournal.ipdn.ac.id/konstituen/article/view/1-22/pdf>, diakses 25 September 2024.

⁸ Musanef, 1984, *Manajemen Kepegawaian Indonesia.*, Gunung Agung, Jakarta, hlm. 5.

waktu istirahat diatur oleh pejabat pembina kepegawaian atau pimpinan instansi terkait.⁹

Dalam sistem ketatanegaraan Republik Indonesia terdapat tiga pilar kekuasaan negara, yaitu kekuasaan eksekutif, legislative dan yudisial (kehakiman). Berkaitan dengan kekuasaan kehakiman, dalam Pasal 24 UUD 1945 (perubahan) *juncto* UU No.4 Tahun 2004, ditegaskan bahwa kekuasaan kehakiman dilaksanakan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan-badan peradilan yang berada dibawahnya dalam lingkungan Peradilan Umum, lingkungan peradilan Agama, lingkungan Peradilan Militer, lingkungan Peradilan Tata Usaha Negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi.¹⁰

Faktor utama yang mendukung efektivitas peranan pemerintah adalah adanya kontrol yudisial yang efektif. Kontrol yudisial berperan penting dalam mencegah maladministrasi, yaitu tindakan administrasi yang tidak sesuai dengan prosedur atau hukum yang berlaku, serta menghindari berbagai bentuk penyalahgunaan wewenang oleh pejabat pemerintah. Efektivitas kontrol yudisial ini sangat penting untuk menjaga agar setiap tindakan pemerintah tetap berada dalam koridor hukum dan keadilan. Prinsip ini mendasari lahirnya Peradilan Tata

⁹ Anie Retnowati, Implementasi Kebijakan Terkait Hari dan Jam Kerja Pegawai ASN di Lingkungan Badan Riset dan Inovasi Nasional, hlm. 100
<https://jurnal.unitri.ac.id/index.php/reformasi/article/download/5551/pdf>, diakses 25 September 2024.

¹⁰ Titik Triwulan dan Ismu Gunadi Widodo, 2016, *Hukum Tata Usaha Negara dan Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara Indonesia.*, Prenadamedia Group, Jakarta, hlm. 557.

Usaha Negara yang berfungsi sebagai lembaga pelaksana kontrol yudisial. PTUN bertindak sebagai pengawas legalitas terhadap Keputusan atau tindakan administratif yang dilakukan oleh pemerintah atau pejabat negara. Melalui PTUN, masyarakat memiliki akses untuk menggugat Keputusan pemerintah yang dinilai merugikan atau tidak adil.¹¹ Kemudian dalam pelaksanaannya, Pengadilan Tata Usaha Negara berwenang untuk menyelesaikan masalah benturan kepentingan, sengketa antara badan maupun pejabat tata usaha negara dengan masyarakat.¹²

Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1997 pada tanggal 29 Januari 1997 dan diresmikan penggunaan gedungnya pada tanggal 29 Desember 1997 oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia.¹³ PTUN Yogyakarta dalam menjalankan tugas dan fungsinya menghadapi tantangan tersendiri, terutama terkait dengan karakteristik pekerjaan yang membutuhkan kehadiran fisik dalam persidangan dan pengelolaan dokumen-dokumen fisik.

Reformasi di bidang pelayanan publik merupakan upaya untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik, maka dari itu ASN perlu

¹¹ Riawan Tjandra W, 2023, *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara.*, PT Kanisius, Yogyakarta, hlm. 17.

¹² Dian Aries Mujiburohman, 2022, *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara.*, STPN Press, Yogyakarta, hlm. 6.

¹³ Sejarah Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta, dalam <https://ptun-yogyakarta.go.id/sejarah-pengadilan/>, diakses 26 September 2024

meningkatkan kinerja pelayanan terhadap masyarakat. Demi mewujudkan pelayanan publik yang semakin berkualitas¹⁴ di bidang peradilan, terkhusus di PTUN Yogyakarta, kecepatan dan ketepatan waktu dalam hal proses administrasi hingga ketepatan waktu dalam hal memutuskan perkara menjadi indikator penting dari pelayanan yang baik. Melalui penerapan Perpres No. 21 Tahun 2023, penting untuk mengevaluasi apakah fleksibilitas hari kerja dan jam kerja justru mampu meningkatkan kualitas pelayanan atau malah menghambat proses hukum yang harus dijalankan tepat waktu.

Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta, berperan sebagai lembaga yang melayani publik, kepuasan masyarakat atas layanan PTUN Yogyakarta adalah salah satu parameter penting dalam mengukur efektivitas kebijakan ini. Fleksibilitas hari dan jam kerja ASN di PTUN Yogyakarta harus dipastikan tidak mengurangi akses masyarakat terhadap layanan hukum. Jika penerapan kebijakan ini tidak optimal, hal tersebut dapat berdampak pada berkurangnya kepercayaan masyarakat terhadap lembaga peradilan.

Penelitian ini menjadi relevan dalam konteks reformasi birokrasi yang sedang diupayakan oleh pemerintah, khususnya dalam meningkatkan kinerja ASN di berbagai sektor, termasuk di lingkungan peradilan. Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan

¹⁴ Fredolinus Afeajpah, 2010, *Evaluasi Program Pengembangan Pegawai Negeri Sipil Melalui Tugas Belajar di Kabupaten Timor Tengah Utara*, Tesis, Universitas Gadjah Mada, hlm. 1.

kontribusi bagi pengambil kebijakan untuk mengevaluasi penerapan Perpres No. 21 Tahun 2023 dan mengidentifikasi langkah-langkah strategis yang perlu diambil agar kebijakan ini dapat berjalan secara efektif tanpa mengganggu pelayanan hukum di PTUN Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana efektivitas penerapan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 Tentang Hari Kerja dan jam Kerja bagi Aparatur Sipil Negara di Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta?
2. Apa kendala penerapan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 Tentang Hari Kerja dan Jam Kerja bagi Aparatur Sipil Negara di Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta?
3. Bagaimana upaya mengatasi kendala pelaksanaan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 Tentang Hari Kerja dan Jam Kerja bagi Aparatur Sipil Negara di Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan mengkaji efektivitas penerapan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 tentang hari kerja dan jam kerja pada Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini bermanfaat secara teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah perkembangan ilmu pengetahuan di bidang hukum, khususnya dalam hukum kepegawaian di Indonesia, terutama yang berkaitan dengan hari kerja dan jam kerja bagi ASN dengan mengacu pada peraturan yang berlaku.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi”

- a. Bagi pemerintah, penelitian ini diharapkan dapat membantu pemerintah mengidentifikasi efektivitas aturan hari kerja dan jam kerja yang diterapkan pada Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta, sehingga kinerja ASN dapat lebih maksimal dalam melayani masyarakat dan menyelesaikan tugas administrasi negara.
- b. Bagi Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta, Penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang bagaimana penerapan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 berdampak pada efisiensi pelaksanaan tugas di PTUN Yogyakarta, sehingga pengelolaan waktu kerja dapat lebih optimal.
- c. Bagi Akademisi, besar harapan penulis bahwa hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana edukasi dalam

kegiatan pembelajaran di kampus, khususnya yang berkaitan dengan hukum kepegawaian yang membahas mengenai hari kerja dan jam kerja ASN.

- d. Bagi Aparatur Sipil Negara, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada ASN secara luas agar mengetahui peran hukum, khususnya terhadap aturan hari kerja dan jam kerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian dengan judul “Efektivitas Penerapan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 Tentang Hari Kerja dan Jam Kerja pada Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta” merupakan karya orisinal dan bukan plagiasi. Tulisan ini berbeda dengan karya milik penulis lain, sehingga merupakan yang hal yang baru untuk diteliti.¹⁵ Sebagai pembandingan dikemukakan tiga skripsi sebagai berikut.

1. Keberadaan Pos Bantuan Hukum dalam Pemberian Layanan Bantuan Hukum bagi Masyarakat Tidak Mampu di Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta¹⁶

a. Identitas Penulis

Nama : Tantri Ekaningtyas

Fakultas : Hukum

¹⁵ Laurensius Arliman, 2018, “Peranan Metodologi Penelitian Hukum di dalam Perkembangan Ilmu Hukum di Indonesia”, *Sumatera Law Review*, Vol 1 Nomor 1, hlm 128.

¹⁶ Tantri Ekaningtyas, 2024, *Keberadaan Pos Bantuan Hukum dalam Pemberian Layanan Bantuan Hukum bagi Masyarakat Tidak Mampu di Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta*, Skripsi, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Universitas : Universitas Atma Jaya Yogyakarta

b. Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana keberadaan Posbakum dalam pemberian layanan bagi masyarakat tidak mampu di Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta?
- 2) Apakah yang menjadi hambatan Posbakum dalam pemberian layanan di Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta?
- 3) Apakah solusi yang dilakukan Posbakum dalam menyelesaikan hambatan tersebut?

c. Hasil Penelitian

- 1) Posbakum PTUN Yogyakarta berperan penting dalam memberikan akses keadilan bagi masyarakat tidak mampu melalui layanan bantuan hukum. Namun, terdapat hambatan seperti kasus di luar kompetensi PTUN dan rendahnya jumlah pengguna yang benar-benar tidak mampu, sehingga diperlukan peningkatan sosialisasi dan efektivitas layanan. Posbakum PTUN Yogyakarta menghadapi kendala internal seperti jam pelayanan terbatas dan kurangnya sosialisasi, serta kendala eksternal seperti minimnya pemahaman masyarakat tentang kompetensi PTUN dan keterbatasan akses teknologi.

2) Analisis hambatan Posbakum PTUN Yogyakarta menunjukkan solusi berupa sosialisasi di daerah terpencil, edukasi tentang perkara PTUN, kerjasama dengan lembaga pendidikan dan pemerintah daerah, serta pelatihan bagi pendamping hukum. E-Jamulaku menawarkan potensi aksesibilitas yang lebih baik, namun perlu peningkatan pemahaman dan penggunaannya. Sosialisasi dan tanggapan terhadap umpan balik pengguna juga perlu ditingkatkan untuk optimalisasi layanan.

d. Perbedaan

Skripsi yang ditulis oleh Tantri Ekaningtyas berbeda dengan penelitian yang hendak diteliti oleh penulis, penelitian hukum yang dilakukan oleh Tantri Ekaningtyas membahas tentang peran Pos Bantuan Hukum Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta dalam memberikan akses layanan bantuan hukum bagi para pencari keadilan. Sedangkan penulis fokus membahas tentang efektivitas penerapan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 tentang hari kerja dan jam kerja di Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta.

2. Dampak Penetapan Standar Jam Kerja Terhadap Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire¹⁷

a. Identitas Penulis

Nama : Tri Ani Douw

Fakultas : Hukum

Universitas : 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 penetapan standar jam kerja?

c. Hasil Penelitian

- 1) Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire, aturan disiplin kerja yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2019 tentang Disiplin PNS tidak diterapkan dengan ketat. Meskipun target kerja tetap tercapai, pelayanan publik sering terganggu karena baru dimulai pukul 10.00

¹⁷ Tri Ani Douw, 2016, *Dampak Penetapan Standar Jam Kerja Terhadap Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire*, Skripsi, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

WIT. Rendahnya kesadaran disiplin dan toleransi terhadap pelanggaran membuat pegawai terbiasa bekerja tanpa mengikuti ketentuan jam kerja. Mereka lebih mengutamakan pencapaian target daripada kepatuhan terhadap jam kerja.

- 2) Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire sudah berjalan, namun belum optimal. Hal ini disebabkan oleh adanya sikap toleransi terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melanggar disiplin, sehingga penegakan hukum belum diterapkan secara maksimal.

d. Perbedaan

Skripsi yang ditulis oleh Tri Ani Douw berfokus pada dampak penerapan standar jam kerja terhadap pencapaian sasaran kerja dan produktivitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nabire, dengan perhatian utama pada hubungan antara jam kerja dan hasil kerja individu berdasarkan kebijakan internal instansi. Sementara fokus penelitian ini yaitu menilai efektivitas penerapan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 di Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta, khususnya dalam mengukur dampaknya terhadap efisiensi kerja dan kinerja keseluruhan aparatur, serta menganalisis kendala dan solusi yang relevan dalam konteks peradilan. Meskipun diantara kedua penelitian ini

mempunyai kesamaan yaitu mengkaji jam kerja PNS, akan tetapi Penelitian oleh Tri Ani Douw lebih menekankan produktivitas individu di tingkat daerah, sedangkan penelitian ini menitikberatkan pada evaluasi kebijakan nasional dengan pendekatan evaluatif dalam lembaga yudikatif.

3. Implementasi Pasal 3 Ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Masuk Kerja dan Menaati Jam Kerja (Studi di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo)¹⁸

a. Identitas Penulis

Nama : Fahmi Kamuli
 Fakultas : Hukum
 Universitas : Universitas Brawijaya

b. Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana penerapan Pasal 3 Ayat 11 dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil masuk kerja dan menaati jam kerja (PNS) di Kota Gorontalo?
- 2) Faktor apa saja yang menghambat dan mendukung kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kota Gorontalo?

c. Hasil Penelitian

¹⁸ Fahmi Kamuli, 2018, *Implementasi Pasal 3 Ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Masuk Kerja dan Menaati Jam Kerja (Studi di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo)*, Skripsi, Universitas Brawijaya.

- 1) Penerapan Pasal 3 Ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Kedisiplinan Pegawai Negeri di Kota Gorontalo masih dianggap belum efektif. Hal ini terlihat dari masih banyaknya Pegawai Negeri Sipil yang melanggar aturan terkait disiplin jam masuk dan kepatuhan terhadap jam kerja setiap tahunnya. Berdasarkan data dari BKPP Daerah Kota Gorontalo, tercatat ada 9 kasus pelanggaran disiplin di Kota Gorontalo selama periode 2015-2017.
- 2) Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah Kota Gorontalo juga menghadapi kendala karena masih menggunakan sistem absensi manual, yang rentan dimanipulasi terkait daftar kehadiran. Hal ini menyebabkan kinerja dalam menerapkan aturan disiplin jam kerja dan kepatuhan terhadap jam masuk PNS menjadi kurang efektif.
- 3) Kendala lain yang dihadapi BKPP Daerah Kota Gorontalo berasal dari rendahnya kesadaran PNS untuk mematuhi aturan terkait jam masuk dan kepatuhan terhadap jam kerja, yang belum dilaksanakan secara optimal. Selain itu, penerapan sanksi tegas di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo juga menjadi tantangan.

d. Perbedaan

Skripsi Fahmi Kamuli berfokus pada implementasi Pasal 3 Ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, yang

mengatur kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam mematuhi jam kerja di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo. Penelitian yang dilakukan oleh Fahmi Kamuli mengevaluasi sejauh mana peraturan tersebut dilaksanakan serta mengidentifikasi tantangan yang muncul dalam penerapannya, seperti kurangnya pengawasan atau ketidaksesuaian antara kebijakan dan praktik lapangan. Sementara itu penelitian ini lebih menitikberatkan pada evaluasi efektivitas Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023, yang merupakan kebijakan nasional terbaru tentang hari kerja dan jam kerja bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), dengan studi khusus di PTUN Yogyakarta. Fokusnya adalah mengukur dampak peraturan tersebut terhadap efisiensi kerja dan kinerja kolektif ASN di lingkungan peradilan. Perbedaan mendasar antara kedua penelitian ini terletak pada lingkup dan pendekatan, penelitian Fahmi Kamuli mengkaji implementasi peraturan lama di tingkat lokal dengan fokus pada kedisiplinan individu, sementara penelitian ini mengevaluasi kebijakan baru yang berskala nasional dan menitikberatkan pada kinerja institusional dan upaya optimalisasi kerja ASN.

F. Batasan Konsep

1. Efektivitas dalam penelitian ini, efektivitas merujuk pada sejauh mana tujuan dari Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 tentang

Hari Kerja dan Jam Kerja berhasil dicapai di Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta. Efektivitas diukur melalui beberapa indikator, seperti peningkatan produktivitas, kepatuhan pegawai terhadap aturan, serta pelayanan publik yang lebih baik. Evaluasi efektivitas juga akan mencakup persepsi pegawai dan pengguna layanan di pengadilan.

2. Penerapan dalam konteks ini mengacu pada implementasi atau pelaksanaan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 oleh Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta. Fokusnya adalah bagaimana aturan tentang hari kerja dan jam kerja diimplementasikan dalam aktivitas harian pengadilan, termasuk perubahan kebijakan operasional dan prosedur administrasi di pengadilan.
3. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 menjelaskan bahwa, Peraturan Presiden ini mengatur mengenai hari kerja dan jam kerja instansi pemerintah serta pegawai aparatur sipil negara (ASN). Batasan konsep ini akan menyoroti poin-poin kunci yang relevan dalam peraturan tersebut, terutama yang terkait dengan hari kerja, jam kerja, fleksibilitas waktu, dan pengawasan penerapan peraturan tersebut di Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta.
4. Hari kerja dan jam kerja yang dimaksud adalah ketentuan-ketentuan mengenai jumlah hari kerja dalam seminggu serta jam operasional kerja pegawai di Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta sesuai

dengan peraturan yang ditetapkan dalam Perpres No. 21 Tahun 2023. Batasan ini juga akan mempertimbangkan aspek perubahan jam kerja dan pengaruhnya terhadap pelayanan publik di pengadilan.

5. Fokus penelitian adalah Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Yogyakarta sebagai objek studi. PTUN Yogyakarta merupakan instansi peradilan yang menangani sengketa administratif negara, dan penelitian ini akan membahas secara spesifik bagaimana pengadilan ini menerapkan Peraturan Presiden tersebut, termasuk pengaruhnya terhadap kinerja lembaga dan pelayanan kepada masyarakat.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian hukum yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian dengan jenis penelitian hukum normatif dimana penelitian berfokus pada norma hukum positif berupa peraturan perundang-undangan serta menggunakan data sekunder. Penelitian ini berfokus pada efektivitas penerapan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 tentang hari kerja dan jam kerja pada Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta.

2. Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penelitian normatif ini merupakan data sekunder, data sekunder merupakan data yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

a. Bahan hukum primer

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis kaidah-kaidah hukum yang berlaku. Pendekatan ini lebih berfokus pada kajian literatur atau dokumen, seperti undang-undang, peraturan, dan surat keputusan. Sehingga bahan hukum primer dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Amandemen ke-empat, Pasal 4 ayat (1) menegaskan bahwa presiden memiliki kekuasaan dalam menjalankan pemerintahan negara. Kekuasaan ini tidak bersifat absolut dan presiden harus menjalankannya sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam UUD NRI 1945. Dengan demikian, presiden bertanggung jawab untuk memastikan bahwa semua kebijakan dan tindakan pemerintah tidak melanggar hukum dasar negara.
- 2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 24 Ayat (3) menekankan bahwa dalam melaksanakan tugas dan fungsi mereka, ASN diharuskan

untuk mematuhi semua peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ini mencakup undang-undang, peraturan pemerintah, dan peraturan daerah, yang memberikan kerangka hukum untuk setiap tindakan dan keputusan yang diambil oleh ASN.

- 3) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 40 menekankan pentingnya pengelolaan kinerja Pegawai ASN yang terstruktur dan terencana, dengan tujuan untuk mencapai sasaran organisasi secara efektif. Melalui peningkatan hasil kerja, perbaikan perilaku, penguatan peran pimpinan, dan kolaborasi yang baik, diharapkan kinerja ASN dapat terus meningkat, sehingga dapat memberikan pelayanan publik yang lebih baik dan responsif.
- 4) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2023 Tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah dan Pegawai Aparatur Sipil Negara, Pasal 3 menetapkan bahwa instansi pemerintah wajib melaksanakan kegiatan operasionalnya selama lima hari kerja dalam seminggu. Hal ini menunjukkan adanya konsistensi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah serta memberikan kepastian kepada pegawai ASN mengenai waktu kerja mereka. Hari-hari yang ditetapkan sebagai hari kerja adalah

Senin, Selasa, Rabu, Kamis, dan Jumat. Dengan demikian, Sabtu dan Minggu ditetapkan sebagai hari libur. Penetapan ini bertujuan untuk memberikan waktu istirahat yang cukup bagi pegawai ASN, sekaligus memfasilitasi pelaksanaan kegiatan di luar jam kerja resmi, seperti kegiatan sosial, pendidikan, dan keluarga.

5) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2023 Tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah dan Pegawai Aparatur Sipil Negara, Pasal 4 mengatur jam kerja dan jam istirahat bagi instansi pemerintah dan pegawai ASN dengan tujuan untuk menciptakan struktur kerja yang efisien, memperhatikan kesejahteraan pegawai, dan memberikan fleksibilitas selama bulan Ramadan. Penetapan jam kerja yang jelas dan pengaturan jam istirahat diharapkan dapat meningkatkan produktivitas serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

6) Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Penegakan Disiplin Kerja Hakim Pada Mahkamah Agung dan Peradilan yang Berada di Bawahnya. Pasal 4 Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016 mengatur tentang larangan bagi hakim dan aparatur pengadilan dalam menerima, meminta, atau

memberikan sesuatu yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan kewenangan hakim.

- 7) Surat Keputusan Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara Nomor 1185/KPTUN.W3-TUN3/SK.OT1.2/VIII/2024 tentang Penetapan Jam Kerja Hakim dan Pegawai Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta Tahun 2024, mengatur secara khusus pelaksanaan jam kerja bagi para hakim dan pegawai di lingkungan PTUN Yogyakarta. Surat Keputusan ini dikeluarkan untuk menyesuaikan dan mengimplementasikan aturan yang berlaku secara nasional sesuai dengan Peraturan Presiden, tetapi dengan penyesuaian spesifik untuk konteks PTUN Yogyakarta.

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder adalah pendapat hukum yang diperoleh dari buku, jurnal, internet, dokumen-dokumen yang terkait dengan efektivitas penerapan Peraturan Presiden No. 21 Tahun 2023 tentang hari kerja jam kerja pada Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta dan pendapat narasumber yaitu Ketua dan Wakil Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta dan Kepala Sub Bagian Kepegawaian PTUN Yogyakarta. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) *online* juga digunakan untuk melengkapi analisis dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan adalah:

a. Studi Kepustakaan

Metode pengumpulan data melalui studi kepustakaan ini merupakan pengumpulan data sekunder yang dilakukan dengan menelaah bahan hukum primer, yaitu peraturan perundang-undangan, serta bahan hukum sekunder yang diambil dari buku, pendapat ahli, sumber internet, dan dokumen lain yang relevan dengan masalah penelitian.

b. Wawancara

Teknik ini akan dilakukan dengan tanya jawab bersama dengan narasumber yang kemudian dilakukan secara langsung/WhatsApp/Zoom, maupun email. Narasumber dalam penelitian ini adalah orang-orang yang memiliki kapasitas dan pengetahuan untuk menjawab permasalahan penulis dalam hal efektivitas penerapan hari kerja dan jam kerja di PTUN Yogyakarta. Narasumber dalam penelitian ini adalah Ibu Dr. Nelvy Christin, S.H., M.H. selaku Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta, Ibu Rut Endang Lestari, S.H. selaku Wakil Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta, serta Bapak Mujikaryanto, S.Pd. selaku Kepala Sub Bagian Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana.

4. Analisis Data

Analisis data ini akan dilakukan terhadap:

a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer adalah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan efektivitas penerapan jam kerja dan hari kerja ASN, yang terdiri atas:

- 1) Deskripsi hukum positif, merupakan pemaparan mengenai isi dari peraturan perundang-undangan maupun struktur peraturan perundang-undangan yang sesuai dengan bahan hukum primer.
- 2) Sistematisasi hukum positif, dilakukan secara vertikal dan horizontal untuk mencari ada atau tidaknya sinkronisasi.

Ketentuan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 4 ayat (1) menjadi acuan tertinggi bagi semua undang-undang dan peraturan dibawahnya. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Pasal 24 Ayat (3) dan Pasal 40. Undang-undang ini menurunkan prinsip dari UUD NRI 1945 dalam mengatur tugas dan kinerja ASN, memberikan aturan operasional yang lebih spesifik untuk aparatur negara.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2023 Tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi

Pemerintah dan Pegawai ASN, Pasal 3 dan Pasal 4, menurunkan aturan spesifik dari Undang-Undang ASN terkait pengaturan waktu kerja bagi instansi pemerintah dan ASN, dan memberikan fleksibilitas dalam jam kerja terutama saat Ramadan. Surat Keputusan Ketua PTUN Yogyakarta Nomor: W3-TUN-3/168/OT.01.03/1/2023 Mengimplementasikan ketentuan jam kerja yang diatur dalam Peraturan Presiden dengan konteks lokal di PTUN Yogyakarta.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang ASN dan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023, kedua aturan ini saling melengkapi dalam kerangka mengatur ASN, di mana UU memberikan prinsip dasar pengelolaan kinerja, sedangkan Perpres merinci aturan operasional tentang waktu kerja. Kemudian Perbandingan Antara Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 dan Surat Keputusan Ketua PTUN Yogyakarta, surat Keputusan ini berfungsi sebagai pelaksanaan yang lebih detail dari Perpres, khususnya di PTUN Yogyakarta. Perbedaan utamanya adalah dalam penerapan praktis di tingkat lokal berdasarkan kebutuhan spesifik pengadilan.

- 3) Analisis hukum positif, dalam analisis ini menerangkan terkait efektivitas penerapan hari kerja dan jam kerja bagi ASN di PTUN Yogyakarta.
- 4) Interpretasi hukum positif, yang digunakan dalam hal ini yaitu:
 - a) Gramatikal berarti menjelaskan suatu istilah hukum atau bagian dari kalimat berdasarkan bahasa sehari-hari maupun bahasa hukum.
 - b) Sistematisasi adalah menjelaskan adanya atau tidaknya harmonisasi dan sinkronisasi, baik secara vertikal maupun horizontal, berdasarkan undang-undang yang berlaku.
 - c) Teleologi yakni menerangkan bahwa setiap peraturan perundang-undangan memiliki tujuan tertentu.
- 5) Menilai hukum positif, dalam penelitian ini menilai peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan efektivitas penerapan Peraturan Presiden tentang hari kerja dan jam kerja bagi ASN.

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder adalah pendapat hukum yang berasal dari buku, wawancara narasumber, internet, dan dokumen. Meskipun bahan hukum sekunder tidak memiliki kekuatan mengikat bagi subjek hukum, ia berfungsi untuk

mendukung bahan hukum primer yang ada. Selain itu, bahan hukum sekunder juga membantu dalam memahami bahan hukum primer, terutama terkait efektivitas penerapan Peraturan Presiden mengenai hari kerja dan jam kerja bagi ASN di PTUN Yogyakarta. Wawancara dilakukan kepada narasumber sebagai bahan hukum sekunder, yaitu Ibu Dr. Nelvy Christin, S.H., M.H., (Ketua PTUN Yogyakarta), Ibu Rut Endang Lestari, S.H. (Wakil Ketua PTUN Yogyakarta, dan Bapak Mujikaryanto, S.Pd. (Kepala Sub Bagian Kepegawaian PTUN Yogyakarta).

c. Bahan hukum primer dan sekunder

Bahan hukum sekunder dianalisis berbanding dengan bahan hukum primer untuk mencari kemungkinan adanya kesenjangan di antara keduanya. Bahan hukum sekunder digunakan untuk mengkaji bahan hukum primer.