

BAB III

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil tinjauan serta data yang diperoleh dari Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta (PTUN Yogyakarta), maka penulis dapat menyimpulkan:

1. Penerapan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 tentang Hari Kerja dan Jam Kerja di Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta telah memperkuat ketentuan jam kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan skema 5 (lima) hari kerja per minggu dan total 37 (tiga puluh tujuh) jam dan 30 (tiga puluh) menit. Kebijakan ini dirancang untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik, sekaligus mengoptimalkan alokasi waktu kerja ASN. Meskipun terdapat perbedaan mengenai waktu mulai kerja antara Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 dengan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2016 serta Surat Keputusan Ketua PTUN Yogyakarta Nomor 1185/KPTUN.W3-TUN3/SK.OT1.2/VIII/2024, PTUN Yogyakarta tetap berhasil memenuhi total jam kerja mingguan yang diamanatkan. Hal ini menunjukkan kemampuan PTUN Yogyakarta dalam menyeimbangkan kepatuhan terhadap regulasi Pemerintah Pusat dan memastikan pelayanan publik tetap berjalan optimal.

2. Penerapan jam kerja di PTUN Yogyakarta menghadapi tantangan dalam produktivitas dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Rendahnya jumlah perkara menyebabkan pegawai kekurangan beban kerja, sehingga produktivitas menurun setelah pukul 15.00 pada saat sebagian besar tugas selesai. Usulan untuk mengakhiri jam kerja lebih awal yaitu pada pukul 15.00, bertujuan meningkatkan efisiensi dengan mendorong pegawai bekerja lebih fokus dan optimal. Pemangkasan ini juga memberikan waktu tambahan untuk mengurus kehidupan pribadi maupun kehidupan keluarga sehingga tercipta keseimbangan. Pemangkasan jam kerja tersebut diharapkan dapat menurunkan stress, meningkatkan kesejahteraan, dan memperkuat motivasi. Pegawai yang sejahtera cenderung lebih produktif dan puas sehingga menciptakan lingkungan kerja sehat serta meningkatkan kualitas pelayanan publik di PTUN Yogyakarta.
3. PTUN Yogyakarta menghadapi tantangan, rendahnya produktivitas akibat minimnya jumlah perkara yang mengurangi beban kerja dan menurunkan motivasi pegawai. Untuk mengatasi hal ini, PTUN Yogyakarta menerapkan langkah strategis, termasuk sistem presensi yang terintegrasi yaitu presensi manual, presensi *online*, dan presensi retina *scanning* guna memantau kehadiran pegawai secara akurat dan memperkuat disiplin pegawai. Selain itu, melalui kegiatan rutin “*Sugeng Enjing*”, Ketua PTUN Yogyakarta berkeliling setiap pagi di kantor untuk memeriksa kehadiran pegawai. Hal ini bukan sekedar

formalitas, melainkan upaya membangun kedisiplinan dan kedekatan antara pimpinan dan pegawai serta mendorong tanggung jawab dan integritas. Kombinasi pengawasan langsung dan presensi komprehensif ini bertujuan menciptakan lingkungan kerja disiplin dan profesional, meningkatkan motivasi, serta memastikan pelayanan publik yang efisien dan berkualitas.

B. SARAN

Mengacu pada pembahasan dan kesimpulan sebelumnya, maka penulis penulis dapat memberikan saran sebagai berikut.

1. Untuk meningkatkan efektivitas penerapan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 di Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta, langkah sosialisasi yang lebih mendalam perlu dilakukan agar pegawai memahami dan konsisten dalam penerapan aturan ini. Sosialisasi dapat dilakukan melalui pelatihan, *workshop*, atau forum diskusi yang memberikan ruang bagi pegawai untuk mempelajari peraturan secara lebih komprehensif. Selain itu, evaluasi berkala terhadap sistem presensi yang mencakup metode manual, *online*, dan *retina scanning* sangat penting untuk memastikan bahwa setiap metode berfungsi optimal dalam memantau kehadiran pegawai. Mempertimbangkan penggunaan teknologi yang lebih modern, seperti aplikasi *mobile* untuk presensi, juga dapat mempermudah pegawai yang bekerja di luar kantor dalam melaporkan

kehadiran mereka secara efisien. Selain itu, program motivasi dan penghargaan perlu diadakan sebagai bentuk apresiasi bagi pegawai yang disiplin dan berprestasi, yang sekaligus dapat meningkatkan moral dan komitmen kerja. Peningkatan komunikasi internal antara pimpinan dan pegawai juga sangat penting untuk memastikan bahwa kendala-kendala terkait jam kerja dapat segera diselesaikan. Dengan adanya fasilitas kerja yang memadai, serta penerapan sistem monitoring kinerja yang transparan berdasarkan kehadiran dan *output* kerja, diharapkan PTUN Yogyakarta dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung kedisiplinan pegawai.

2. Penyesuaian jam kerja hingga pukul 15.00 dapat meningkatkan efektivitas kerja, mengurangi waktu tidak produktif, dan memberi kesempatan bagi pegawai untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi. Kemudian, evaluasi rutin terhadap beban kerja penting dilakukan agar tugas sesuai dengan kapasitas pegawai, sehingga dapat menjaga motivasi. Program pelatihan dan pengembangan keterampilan perlu diimplementasikan untuk meningkatkan kompetensi dan memberikan tantangan baru. Fleksibilitas waktu kerja dan budaya yang mendukung keseimbangan hidup sangat dianjurkan agar pegawai dapat mengatur waktu dengan lebih baik. Monitoring kinerja secara berkala, serta *feedback* konstruktif,

akan membantu pegawai memahami kekuatan dan kekurangannya. Melibatkan pegawai dalam diskusi kebijakan juga dapat meningkatkan rasa kepemilikan mereka terhadap kebijakan yang diterapkan. Saran-saran ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memotivasi bagi seluruh pegawai PTUN Yogyakarta.

3. Peningkatan tantangan beban kerja dengan mendistribusikan tugas yang lebih menantang agar pegawai merasa lebih terlibat. Kemudian mengimplementasikan program pengembangan keterampilan untuk meningkatkan kompetensi dalam menghadapi tugas yang lebih kompleks. Fleksibilitas jam kerja perlu dipertimbangkan untuk mengoptimalkan produktivitas pegawai. Selain itu, sistem evaluasi kinerja yang transparan dan rutin memberikan umpan balik untuk membantu pegawai memperbaiki kinerja. Kegiatan seperti “*Sugeng Enjing*” dapat ditingkatkan untuk memperkuat komunikasi antara pimpinan dan pegawai. Budaya kerja positif dan kegiatan *team-building* dapat mempererat kolaborasi di antara pegawai. Pengawasan yang konsisten dan penghargaan bagi pegawai berprestasi dapat meningkatkan motivasi tanpa tekanan. Terakhir, perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, seperti program keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Implementasi saran-saran ini

diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada pelayanan publik.

4. Pemerintah disarankan untuk mengakomodasi fleksibilitas jam kerja bagi hakim dalam penerapan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 tentang Hari Kerja dan Jam Kerja, mengingat beban kerja mereka yang kompleks dan tidak terbatas pada jam kerja formal. Fleksibilitas ini diperlukan agar hakim dapat menjalankan tugasnya secara optimal tanpa terbebani oleh aturan waktu kerja yang kaku, sehingga tidak mengganggu proses pengambilan keputusan yang memerlukan analisis mendalam dan dedikasi penuh. Dengan penyesuaian kebijakan yang mempertimbangkan kebutuhan profesi hakim, kualitas putusan pengadilan, integritas sistem peradilan, serta keseimbangan kerja dan kesehatan hakim dapat tetap terjaga, tanpa mengorbankan tujuan efisiensi dan produktivitas yang diharapkan dari aturan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ahmad Ainur Rohman, Mas'ud Sa'id, Saiful Arif, Purnomo, 2008, *Reformasi Pelayanan Publik.*, Program Sekolah Demokrasi PLaCIDS, Malang.
- 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
- Meiliana, dkk, 2013, *Inovasi Pelayanan Publik di Wilayah Kalimantan.*, Perpustakaan Nasional RI : Data Katalog dalam Terbitan (KDT), Jakarta.
- Musanef, 1984, *Manajemen Kepegawaian Indonesia.*, Gunung Agung, Jakarta.
- Titik Triwulan dan Ismu Gunadi Widodo, 2016, *Hukum Tata Usaha Negara dan Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara Indonesia.*, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Tjandra, W. Riawan, 2023, *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara.*, PT Kanisius, Yogyakarta.
- Dian Aries Mujiburohman, 2022, *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara.*, STPN Press, Yogyakarta.
- Soegeng Prijodarminto, 1993, *Sengketa Kepegawaian Sebagai Bagian Dari Sengketa Tata Usaha Negara*, Pradnya Permata, Jakarta.
- Siti Soetami, 2011, *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara.*, Refika Aditama, Bandung.
- Zulkarnaen dan Dewi Mayaningsih, 2018, *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara di Indonesia*, Pustaka Setia, Bandung.

Jurnal

- Laurensius Arliman, 2018, "Peranan Metodologi Penelitian Hukum di dalam Perkembangan Ilmu Hukum di Indonesia", *Sumatera Law Review*, Vol 1 Nomor 1, hlm 128.
- Adrie*, Peningkatan Kinerja Pelayanan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam Perspektif Hukum Kepegawaian, hlm. 1.
- Abdul Rahman dan Riani Bakri*, Penataan Pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) Melalui *Dyanamic Governance*, hlm. 2.

- Anie Retnowati*, Implementasi Kebijakan Terkait Hari dan Jam Kerja Pegawai ASN di Lingkungan Badan Riset dan Inovasi Nasional, hlm. 100.
- Readel Rolos, Ronny Gosal, Fanley Pangemanan*, Implementasi Program Pemerintah Daerah dalam Pemberian Bantuan Penyelesaian Pendidikan di Kabupaten Minahasa Tenggara (Studi di Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara), hlm. 3.
- Alpin Neksan, Muhammad Wadud, Susi Handayani, Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera, hlm. 107.
- Fiori Anugerah Nasution, 2022, "Implementasi Presensi Berbasis Retina Scanning Di Kantor Kejaksaan Negeri Bukittinggi", *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, Vol. 6, No. 2 Maret 2022, Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang, hlm. 3852.
- Soewarno, dkk, 2016, "Kendala-Kendala yang Dihadapi Guru dalam Memanfaatkan Media Berbasis Komputer di SD Negeri 10 Banda Aceh", *Jurnal Pesona Dasar*, Vol. 2, No. 4 April 2016, Dosen Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) FKIP Unsyiah, hlm. 30.
- Bunga Rosa Afilia, dkk, 2023, "Analisis Pengaruh Jam Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PNM Mekaar KC Semarang Utara", *Jurnal Ekonomika Bisnis dan Teknologi (EBISTEK)*, Vol.6, Issue 1, Program Studi Manajemen, Universitas AKI, hlm. 2.
- Sefta Nandiatama Fahrizal Isni, dkk, 2022, "Pengaruh Pembagian Waktu Kerja Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan", *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, Vol.19, No 02, Desember 2022, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul, hlm. 69.
- Fikriansyah, dkk, 2023, "Upaya Guru Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Motivasi Belanar Al-Qur'an Pada Siswa Kelas VII SMP Negeri 1 Ulubelu Kecamatan Ulubelu Kabupaten Tanggamus", *Jurnal Ilmu Tarbiyah*, Vol.2, No. 1, Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Tanggamus, hlm. 78.

Skripsi

- 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.
- 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.

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.

Tesis

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

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1986 Nomor 77. Tambahan Lembaran Negara Nomor 3344. Sekretariat Negara. Jakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279. Sekretariat Negara. Jakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141. Tambahan Lembaran Negara Nomor 6897. Sekretariat Negara. Jakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157. Tambahan Lembaran Negara Nomor 5076. Sekretariat Negara. Jakarta.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2023 Tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah dan Pegawai Aparatur Sipil Negara. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 50. Sekretariat Negara. Jakarta.

Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Penegakan Disiplin Kerja Hakim pada Mahkamah Agung dan Peradilan yang Berada di Bawahnya. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1075. Mahkamah Agung. Jakarta.

Internet

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

Pusat Pembinaan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, dalam <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>, diakses 10 Oktober 2024.

Shirley Candrawardhani, Produktivitas Kerja: Pengertian, Faktor, dan Cara Mengukurnya, <https://www.kitalulus.com/blog/bisnis/meningkatkan-produktivitas-kerja/>, diakses 2 November 2024.

Wawancara

Rut Endang Lestari, Wakil Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta, Wawancara tanggal 17 Oktober 2024.

Nelvy Christin, Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta, Wawancara tanggal 17 Oktober 2024.

Mujikaryanto, Kepala Sub Bagian Kepegawaian Organisasi dan Tata Laksana Pengadilan tata Usaha Negara Yogyakarta, Wawancara tanggal 17 Oktober 2024.



LAMPIRAN

Gambar 1 Dokumentasi Wawancara dengan Dr. Nelvy Christin, S.H., M.H.

(Ketua PTUN Yogyakarta)



Gambar 2 Dokumentasi Wawancara dengan Ibu Rut Endang Lestari, S.H. (Wakil

Ketua PTUN Yogyakarta)



Gambar 3 Dokumentasi Wawancara dengan Bapak Mujikaryanto, S.Pd. (Kepala Sub Bagian Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana)