

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Upaya untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih, dan berwibawa telah menjadi prioritas utama bagi rakyat dan pemerintahan Indonesia. Peristiwa dramatis yang membawa kondisi perekonomian Indonesia terpuruk telah menjadikan awal timbulnya kesadaran akan mekanisme birokrasi dan menjadi tonggak kesadaran pemerintah untuk menata sistem pemerintahan yang baik. Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, di bidang pemerintahan telah terjadi perubahan yang mendasar. Salah satu perubahan itu adalah terwujudnya tata pemerintahan yang demokratis dan baik (*democratic and good governance*). Salah satu unsur penyelenggaraan pemerintahan yang perlu memperoleh perhatian dalam upaya reformasi itu adalah penataan aparatur pemerintah.

Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional. Peranan dari Pegawai Negeri seperti diistilahkan dalam dunia kemiliteran *not the gun, the man behind the gun*, yaitu bukan senjata yang penting, melainkan manusia yang menggunakan senjata itu. Senjata yang modern tidak mempunyai arti apa-apa apabila manusia yang dipercaya menggunakan senjata itu tidak melaksanakan kewajibannya dengan benar. Pegawai Negeri Sipil sebagai alat pemerintah (aparatur pemerintah) memiliki keberadaan yang sentral dalam komponen kebijakan -kebijakan atau peraturan-peraturan pemerintah guna terealisasinya tujuan nasional.

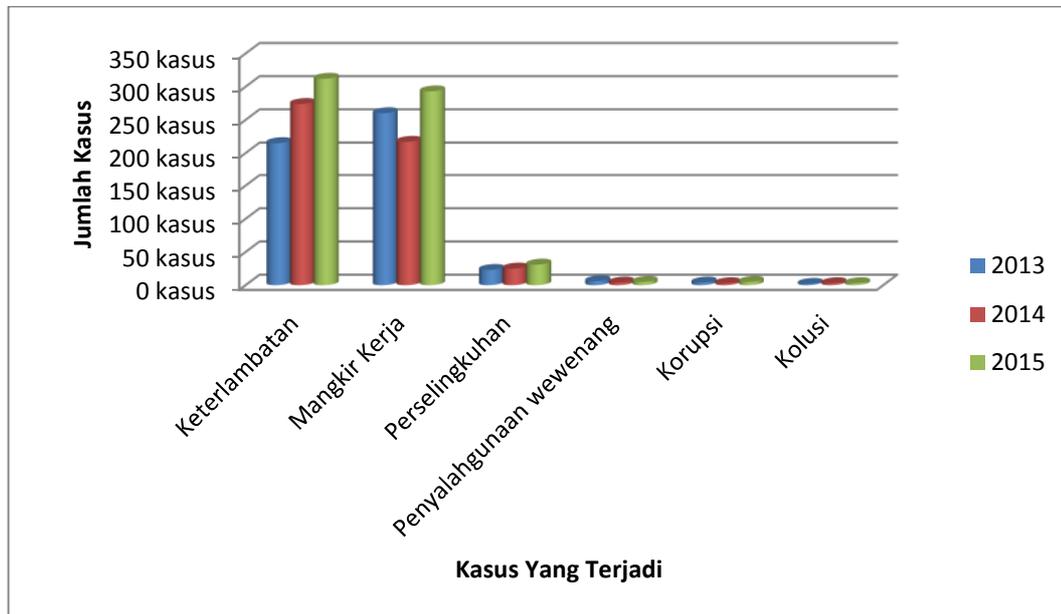
Komponen tersebut terakumulasi dalam bentuk pendistribusian tugas, fungsi, dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil. Dengan adanya pergeseran paradigma dalam pelayanan publik, secara otomatis hal tersebut akan menciptakan perubahan sistem dalam hukum kepegawaian dengan adanya penyesuaian-penyesuaian dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan kewajiban dari Pegawai Negeri Sipil yang meliputi penataan kelembagaan birokrasi pemerintahan, sistem, dan penataan manajemen kepegawaian, kesuksesan dan keberhasilan dari tata laksana pelayanan pada masyarakat, semua itu ditentukan oleh pelaksana lapangan yaitu Pegawai Negeri Sipil yang memiliki disiplin tinggi. Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Jepara, berkenaan dengan pelanggaran kedisiplinan pegawai negeri sipil masih cukup tinggi, baik itu untuk pelanggaran yang berat maupun ringan, lebih jelasnya pada tabel berikut.

Tabel 1.1. Data Pelanggaran Disiplin PNS Kabupaten Jepara Tahun 2013 – 2015

Keterangan	2013	2014	2015
Keterlambatan	215 kasus	274 kasus	312 kasus
Mangkir Kerja	260 kasus	217 kasus	293 kasus
Perselingkuhan	23 kasus	25 kasus	31 kasus
Penyalahgunaan wewenang	6 kasus	4 kasus	5 kasus
Korupsi	4 kasus	3 kasus	5 kasus
Kolusi	2 kasus	3 kasus	3 kasus
Jumlah	510 kasus	526 kasus	649 kasus

Sumber data : Data Statistik BKD Kabupaten Jepara, 2016

Gambar 1.1. Grafik Data Pelanggaran Disiplin PNS Kabupaten Jepara Tahun 2013 – 2015



Sumber data : data primer yang diolah, 2016

Permasalahan kedisiplinan di lingkungan kerja pemerintah daerah Kabupaten Jepara terlihat masih cukup tinggi. Hal ini perlu adanya pembinaan yang konkrit terhadap aparatur penyelenggara Negara dilakukan sebagai upaya untuk menciptakan suatu pemerintahan yang kuat, berwibawa dan bertanggung jawab. Salah satu unsur aparatur penyelenggara Negara adalah Pegawai Negeri Sipil. Dalam era otonomi saat ini pembinaan Pegawai Negeri Sipil juga telah diserahkan kepada daerah otonom sebagai wujud pemberian kewenangan untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya dalam prinsip otonomi luas, nyata dan bertanggung jawab. Lahirnya Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah juga berdampak pada persoalan kewenangan di bidang Kepegawaian. Semua jenis kewenangan yang sudah disebutkan sama sekali tidak ditemukan secara tegas masalah kewenangan Kepegawaian.

Berdasarkan ketentuan di atas dapat dipahami bahwa pelaksanaan otonomi sebenarnya juga menyentuh aspek Kepegawaian dengan memberikan kewenangan yang cukup luas kepada provinsi dan daerah kabupaten/kota. Seiring dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, maka undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian juga mengalami perubahan disesuaikan dengan substansi dan kebutuhan pelaksanaan otonomi daerah. Undang - undang yang mengatur dan menata masalah Kepegawaian yang lama diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok - pokok Kepegawaian. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang baru ini terdapat perubahan-perubahan yang cukup mendasar terhadap semangat pembinaannya melalui manajemen Pegawai Negeri Sipil yang diatur secara khusus secara berurutan dalam 48 pasal, mulai dari Pasal 1 sampai dengan Pasal 48. Adapun tujuan pembinaan diatur dalam Pasal 47 ayat 1 dan 2 mengatakan :

- (1). Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.
- (2) . Pembinaan yang dimaksud dalam ayat 1 pasal ini dilaksanakan berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Salah satu bentuk pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang dianggap paling penting adalah aspek disiplin pegawai. Karena hanya dengan memiliki sikap disiplin yang tinggi maka Pegawai Negeri Sipil sebagai pelayan masyarakat akan dapat berfungsi dengan baik, efektif, efisien serta bertanggungjawab. Mengenai pembinaan disiplin pegawai telah diatur dalam pasal 30 Undang Undang Nomor 43 tahun 1999, menentukan:

- (1) Pembinaan jiwa korps, kode etik dan peraturan disiplin Pegawai Negeri tidak boleh bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) dan Pasal 28 Undang - Undang Dasar 1945.
- (2) Pembinaan jiwa korps, kode etik, dan peraturan disiplin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Berdasarkan fenomena di atas, perlu dilakukan penelitian dalam rangka mengkaji pelaksanaan pembinaan Kepegawaian, terutama Pegawai Negeri Sipil yang ada di jajaran Pemerintah Daerah Kabupaten Jepara.

B. Rumusan Masalah

Bertitik tolak uraian di atas belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan Peraturan Displin Pegawai Negeri Sipil dalam mewujudkan kinerja aparatur pemerintah daerah di Kabupaten Jepara?
2. Adakah kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil aparatur pemerintah daerah di Kabupaten Jepara?

3. Bagaimana upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil aparatur pemerintah daerah di Kabupaten Jepara?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui dan menganalisis pelaksanaan peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam mewujudkan kinerja aparatur pemerintah daerah di Kabupaten Jepara.
2. Mengetahui dan menganalisis kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil aparatur pemerintah daerah di Kabupaten Jepara.
3. Mengetahui dan menganalisis upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil aparatur pemerintah daerah di Kabupaten Jepara.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik untuk kepentingan teoritis maupun praktis, yaitu :

1. Manfaat praktis :
 - a. Sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Jepara dalam upaya mengoptimalkan pelaksanaan peraturan Pegawai Negeri Sipil.

- b. Sebagai acuan dan bahan pertimbangan bagi aparat pemerintah daerah Kabupaten Jepara dalam upaya mengatasi kendala-kendala yang dihadapi / di alami dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.
2. Manfaat teoritis
 - a. Sebagai bahan kajian atau literatur bagi pengembangan konsep dan penelitian lebih lanjut tentang peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan disiplin dan kinerja Pegawai Negeri Sipil.
 - b. Sebagai kajian pustaka bagi mahasiswa hukum dengan konsentrasi hukum tata Negara.

E. Kerangka Konseptual

Untuk menghindari kesalah-pahaman terhadap konsep-konsep yang terkandung dalam judul ini, maka perlu adanya definisi konsep-konsep yang merupakan unsur-unsur yang dipakai penulis untuk menggambarkan secara abstrak dari suatu fenomena. Adapun konsep-konsep yang dipaparkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pegawai Negeri Sipil

Poerwadarminta menjelaskan dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, dinyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil terdiri dari kata “Pegawai” berarti orang yang bekerja pada pemerintah (Perusahaan dan sebagainya) sedangkan “Negeri” berarti Negara atau pemerintah, jadi

Pegawai Negeri Sipil adalah Orang yang bekerja pada Pemerintah atau negara¹.

Sesuai dengan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dinyatakan bahwa Jenis Pegawai Negeri terdiri dari:

a. Pegawai Negeri terdiri dari:

- 1) Pegawai Negeri Sipil;
- 2) Anggota Tentara Nasional Indonesia; dan
- 3) Anggota Kepolisian Negara Indonesia.

Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a, terdiri dari:

- 1) Pegawai Negeri Sipil Pusat;
- 2) Pegawai Negeri Sipil Daerah.

2. Disiplin Pegawai

PNS yang tidak mentaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan/atau Pasal 4 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 53 Tahun 2010 dijatuhi hukuman disiplin, dengan tidak mengesampingkan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin. Tingkat dan jenis hukuman disiplin menurut pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 adalah:

¹ Poerwadarminta, 1986, Kamus Umum Bahasa Indonesia, hal 504

- a. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
- 1) Hukuman disiplin ringan;
 - 2) Hukuman disiplin sedang; dan
 - 3) Hukuman disiplin berat.
- b. Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:
- 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- c. Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:
- 1) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - 2) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 - 3) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
- d. Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari:
- 1) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - 2) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - 3) Pembebasan dalam jabatan;
 - 4) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - 5) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

3. Birokrasi Daerah

Pengertian birokrasi dapat dikelompokkan dalam tiga kategori: pertama, birokrasi dalam pengertian yang baik atau rasional (*bureau rationality*) seperti terkandung dalam pengertian Hegelian Bureaucracy dan Weberian Bureaucracy; Kedua, birokrasi dalam pengertian sebagai suatu penyakit (*bureau pathology*) seperti terkandung dalam pengertian Marxian Bureaucracy; dan ketiga, birokrasi dalam pengertian netral (*value free*), artinya tidak terkait dengan pengertian baik atau buruk.²

Birokrasi dalam pengertian *bureau rationality* terungkap dari pemikiran Max Weber tentang konsep tipe ideal birokrasi. Namun kritikan terhadap seberapa jauh peran birokrasi terhadap kehidupan politik, atau bagaimana pengaruh politik terhadap birokrasi, kurang dikenal dalam konsep birokrasi Weberian. Birokrasi Weberian hanya menekankan bagaimana seharusnya mesin birokrasi itu secara rasional dijalankan. Menurut Weber, tipe ideal birokrasi sebagaimana dirangkum oleh Martin Albrow memiliki empat ciri utama, yaitu:

- (1) Adanya suatu struktur hirarki, termasuk pendelegasian wewenang dari atas ke bawah dalam organisasi,
- (2) Adanya serangkaian posisi-posisi jabatan, yang masing-masing memiliki tugas dan tanggungjawab yang tegas,
- (3) Adanya aturan-aturan, regulasi-regulasi, dan standar-standar formal yang mengatur tata kerja organisasi dan tingkah laku para anggotanya,

²Thoha, Miftah., 2003, *Birokrasi dan Politik di Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hal. 12.

- (4) Adanya personel yang secara teknis memenuhi syarat yang dipekerjakan atas dasar karir, dengan promosi yang di dasarkan pada kualifikasi dan penampilan.³

Penekanan Weber terhadap rasionalitas sebenarnya bisa dilacak dari kondisi sosial budaya yang melatarbelakangi kehidupan Max Weber pada saat itu. Rasionalitas yang dicerminkan dengan susunan hierarki adalah khusus merupakan kebutuhan yang amat mendesak saat itu. Dengan demikian ukuran rasionalitas amat berbeda dengan kriteria organisasi zaman sekarang ini yang kondisinya tidak sama dengan zaman Max Weber. David Beetham (1975), seperti dikutip Thoha (2003), menyatakan bahwa Weber memperhitungkan tiga elemen pokok dalam konsep birokrasinya. Tiga elemen itu antara lain: pertama, birokrasi dipandang sebagai instrumen teknis (technical instrument). Kedua, birokrasi dipandang sebagai kekuatan yang independen dalam masyarakat, sepanjang birokrasi mempunyai kecenderungan yang melekat (inherent tendency) pada penerapan fungsi sebagai instrumen teknis tersebut. Ketiga, pengembangan dari sikap ini karena para birokrat tidak mampu memisahkan perilaku mereka dari kepentingannya sebagai suatu kelompok masyarakat yang partikular. Dengan demikian birokrasi bisa keluar dari fungsinya yang tepat karena anggotanya cenderung datang dari klas sosial yang partikular tersebut⁴.

³Santoso, Priyo Budi., 1997, *Birokrasi Pemerintah Orde Baru, Perspektif Kultural dan Struktural*. Jakarta: Rajawali Press. Hal. 18.

⁴*Op. cit.* Thoha. Hal 19

Elemen kedua dan ketiga dari birokrasi Weberian di atas, mengandung pandangan Weber terhadap peranan politik dalam birokrasi. Ada faktor politik yang bisa mempengaruhi proses tipe ideal birokrasi. Kehidupan birokrasi tampaknya sudah diperhitungkan tidak mungkin dipisahkan dari politik. Pandangan itu, selama ini kurang diperhitungkan oleh para pakar administrasi publik yang lebih banyak memberikan perhatian kepada elemen pertama. Keadaan seperti ini dalam beberapa hal bisa mendistorsi teori birokrasi Weberian.

Birokrasi Weberian selama ini banyak diartikan sebagai fungsi sebuah biro. Suatu biro merupakan jawaban yang rasional terhadap serangkaian tujuan yang telah ditetapkan. Ia merupakan sarana untuk merealisasikan tujuan-tujuan tersebut. Seorang pejabat birokrat tidak seyogyanya menetapkan tujuan-tujuan yang ingin dicapai tersebut. Penetapan tujuan merupakan fungsi politik dan menjadi wewenang pejabat politik yang menjadi masternya. Dengan demikian setiap pekerja atau pejabat dalam birokrasi pemerintah merupakan pemicu dan penggerak sebuah mesin yang tidak mempunyai kepentingan pribadi. Dalam kaitan ini maka setiap pejabat pemerintah tidak mempunyai tanggungjawab publik kecuali pada bidang tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. Sepanjang tugas dan tanggungjawab sebagai mesin itu dijalankan sesuai dengan proses dan prosedur yang telah ditetapkan, maka akuntabilitas pejabat birokrasi pemerintah telah diwujudkan⁵.

⁵*Op. cit.* Thoha, hal. 20-21

4. Kinerja

Kinerja adalah penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja dan potensi pegawai dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi. Hasil penilaian kerja yang dapat dijadikan alat pendorong dalam memacu/memotivasi pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan dengan upaya meningkatkan produktifitas pegawai yang dapat menghasilkan rasa memiliki dan loyalitas terhadap organisasi.

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil meliputi:

- a. Budaya kerja , khususnya bagi Pegawai Negeri Sipil merupakan factor yang mempengaruhi kinerja. Faktor ini dapat dikategorikan sebagai permasalahan yang harus diberikan perhatian khusus dalam system kepegawaian Indonesia. Budaya kerja didasarkan oleh kepentingan masing-masing individu yang mempunyai motivasi yang berbeda dalam setiap kegiatan. Hubungannya dengan kinerja, budaya kerja yang kurang kondusif dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang dirasakan bersikap toleran (budaya permisif) terhadap pelanggaran- pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil. Bentuk lainnya berupa sikap yang terbangun oleh latar belakang pendidikan dan lingkungan keluarga, sehingga memberikan pengaruh bagi kinerja masing-masing individu dalam penyelenggaraan pemerintahan. System kepegawaian Indonesia lebih menekankan pada isi peraturan yang pasti dalam tugas namun

dalam aplikasinya masih terhalang oleh mekanisme yang belum optimal karena faktor budaya kerja masing-masing individu.

- b. System pengawasan melekat yang dilakukan oleh unsur pimpinan dan pengawasan fungsional yang dilakukan oleh inspektorat (Jenderal, Provinsi dan Kabupaten /Kota) dan Badan Kepegawaian Daerah. Daerah merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Hal ini dikarenakan budaya yang membangun untuk dan bersikap toleran terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan oleh Pegawai Negeri Sipil. Bentuk pengawasan tersebut masih bersifat permisif dan masih terdapat keragu-raguan dalam penegakan hukumnya. Belum dapat dilaksanakannya suatu system yang dapat memonitor pelaksanaan kerja secara komprehensif. Bentuk pengawasan itu sendiri hanya bersifat temporer dan tidak kontinu sehingga hasil yang didapatkan belum maksimal.

F. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis-empiris. Pendekatan yuridis dipergunakan untuk menganalisis Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara tentang Pembinaan Korps dan Kode Etik PNS.

Sedangkan pendekatan empiris digunakan untuk menganalisis hukum bukan semata-mata sebagai suatu seperangkat aturan perundang-

undangan yang bersifat normatif belaka, akan tetapi hukum dilihat sebagai perilaku masyarakat yang menggejala dan mempola dalam kehidupan masyarakat, selalu berinteraksi dan berhubungan dengan aspek kemasyarakatan seperti politik, ekonomi, sosial dan budaya. Berbagai temuan lapangan yang bersifat individu akan dijadikan bahan utama dalam mengungkapkan permasalahan yang diteliti dengan berpegang pada ketentuan yang normatif.

2. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini adalah deskriptif analitis. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang suatu masyarakat atau suatu kelompok orang tertentu atau gambaran tentang suatu gejala atau hubungan antara dua gejala atau lebih. Biasanya, penelitian deskriptif seperti ini menggunakan metode survey.⁶ Lebih jauh penelitian ini berusaha untuk menjelaskan postulat-postulat yang diteliti secara lengkap sesuai dengan temuan-temuan di lapangan.

3. Jenis Dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama di lapangan melalui penelitian, yaitu dari para Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Jepara sebagai obyek penelitian.

⁶Altherton & Klemmack dalam Irawan Soehartono, 1999, *Metode Penelitian Sosial Untuk Teknik Penelitian Bidang Kesejahteraan Sosial lainnya*, Remaja Rosda Karya, Bandung, hal. 63.

b. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari bahan kepustakaan dengan membaca dan mengkaji bahan-bahan kepustakaan, meliputi :

- 1) Bahan hukum primer dalam penelitian ini antara lain mencakup berupa : Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang, Peraturan Menteri, Peraturan Daerah dan Traktak dan berbagai peraturan perundang-undangan sebagai peraturan organiknya, dokumen-dokumen resmi.
- 2) Bahan hukum sekunder berupa hasil-hasil temuan dari penelitian sebelumnya, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan, buku harian dan sebagainya
- 3) Bahan Hukum Tersier meliputi kamus Hukum, kamus Bahasa Indonesia dan hasil-hasil penelitian terkait dengan masalah yang diteliti.⁷

4. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data lapangan akan dilakukan dengan cara :

- a. Kepustakaan adalah suatu bentuk metode yang digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang bersumber dari buku-buku atau literatur yang mendukung dan berhubungan dengan pembahasan materi penelitian tesis.
- b. Observasi (pengamatan)

⁷ Soeryono Soekanto, dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo, Jakarta, hal. 12.

Yaitu kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indra. Penelitian observasi adalah penelitian dengan melakukan pengamatan langsung dapat dilakukan dengan tes, kuestionere, rekaman gambar, rekaman suara.⁸

Sedangkan teknik observasi adalah cara pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan gejala-gejala yang tampak pada obyek penelitian yang pelaksanaannya langsung pada tempat di mana suatu perkara atau peristiwa, keadaan atau situasi sedang terjadi.

Observasi menurut Surya Natawidjaja dapat dibedakan menjadi tiga macam yaitu:

- 1) Observasi partisipasif, yaitu metode observasi di mana orang yang mengobservasi (*observer*) benar-benar turut serta mengambil bagian dalam kegiatan yang dilakukan oleh orang atau obyek yang dihadapi (*observant*).
- 2) Observasi sistematis, yaitu metode observasi di mana sebelumnya telah diatur terlebih dahulu struktur yang berisi faktor-faktor yang telah diatur berdasarkan masalah yang hendak diobservasi.
- 3) Observasi eksperimental, yaitu bentuk observasi yang dilakukan secara nonpartisipatif dan secara sistematis untuk mengetahui perubahan-perubahan atau gejala sebagai akibat dari situasi yang sengaja diadakan.

⁸Suharsimi Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Bina Akasara, Jakarta, hal. 146.

Metode observasi yang dipakai dalam pengumpulan data adalah metode observasi eksperimental.

c. Wawancara.

Wawancara adalah suatu proses tanya jawab lisan, dua orang atau lebih berhadap-hadapan secara fisik, yang satu dapat melihat muka yang lain dan mendengarkan sendiri suaranya. Wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara bersifat bebas terpimpin yaitu dilakukan dengan berpedoman pada pokok pertanyaan-pertanyaan yang sudah disediakan peneliti, walaupun demikian dalam proses wawancara diharapkan berkembang sesuai dengan jawaban informan dan situasi yang berlangsung.

Adapun metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *purposive non random sampling*, yaitu penarikan sampel yang dilakukan dengan cara mengambil subyek yang didasarkan pada tujuan tertentu yaitu BKD, Setda, UPTD.

5. Metode Pengolahan dan Analisis Data

a. Pengolahan Data

Setelah semua data dapat dikumpulkan dengan metode observasi dan wawancara, maka dilakukan pengolahan data dengan cara sebagai berikut :⁹

- 1) Semua catatan dari buku tulis pertama di edit, yaitu diperiksa dan dibaca sedemikian rupa. Hal-hal yang diragukan keberaniannya

⁹Hitman Hadikusuma, 1995, *Metode Pembuatan Kertas Kerja Atau Skripsi Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung.

atau masih belum jelas, setelah dibandingkan antara yang satu dengan yang lain, dilakukan pertanyaan ulang kepada responden yang bersangkutan;

- 2) Kemudian setelah catatan-catatan itu disempurnakan kembali, maka dipindahkan dan ditulis kembali ke dalam buku tulis yang kedua, dengan judul catatan hasil wawancara dari responden. Isi buku tulis kedua ini memuat catatan keterangan menurut nama-nama responden;
- 3) Selanjutnya setelah kembali dari lapangan, penulis mulai menyusun semua catatan keterangan, dengan membandingkan-antara keterangan yang satu dan yang lain dan mengelompokkannya dan mengklasifikasikan data-data tersebut ke dalam buku ketiga, menurut bidang batas ruang lingkup masalahnya, untuk memudahkan analisis data yang akan disajikan sebagai hasil penelitian lapangan.

b. Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini dilakukan secara kualitatif, yaitu dari data yang diperoleh kemudian disusun secara sistematis dan dianalisis secara kualitatif untuk mencapai kejelasan masalah yang di bahas. Analisis data kualitatif adalah suatu cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis, yaitu apa yang dinyatakan oleh

responden secara tertulis atau lisan dan juga perilakunya yang nyata, diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh¹⁰.

Pengertian analisis disini dimaksudkan sebagai suatu penjelasan dan penginterpretasian secara logis, sistematis. Logis sistematis menunjukkan cara berfikir deduktif - induktif dan mengikuti tata tertib dalam penulisan laporan penelitian ilmiah. Setelah analisis data selesai maka hasilnya akan disajikan secara deskriptif, yaitu dengan menuturkan dan mengembangkan apa adanya sesuai dengan permasalahan yang diteliti.¹¹ Dari hasil tersebut kemudian ditarik suatu kesimpulan yang merupakan jawaban atas permasalahan yang merupakan jawaban atas permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.

G. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini disusun dalam empat bab dan diuraikan dalam beberapa sub bab secara sistematis. Antara bab satu dengan bab yang lainnya terkait secara sistematis. Adapun gambaran lebih jelasnya mengenai penelitian ini diuraikan dalam sistematika sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan, berisi tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kerangka Konseptual, Metode Penelitian, Sistematika Penulisan.

¹⁰*Op. Cit.* Soerjono Soekanto, hal. 12.

¹¹H. B. Sutopo, 1998, *Metodologi Penelitian Hukum Kualitatif Bagian II*, UNS Press, Surakarta, hal. 37.

BAB II : Kajian Pustaka, berisi tentang Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara tentang Pembinaan Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.

BAB III : Hasil Penelitian dan Pembahasan, berisi tentang hasil penelitian,

- A. Bagaimana pelaksanaan peraturan, disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam mewujudkan kinerja aparatur pemerintah daerah di Kabupaten Jepara.
- B. Faktor-faktor apakah yang berpengaruh dalam pelaksanaan disiplin PNS.
- C. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin PNS.

BAB IV : Penutup

Memuat kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan serta Saran dalam penulisan tesis ini.