

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Tujuan nasional seperti tercantum dalam Alinea Keempat Pembukaan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Dalam rangka mencapai tujuan nasional tersebut, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Tugas Pegawai Negeri Sipil dalam mewujudkan tujuan nasional tersebut adalah melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu.

Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh Pegawai Negeri Sipil. Adapun tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Sedangkan dalam rangka pelaksanaan tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa serta melalui pembangunan ekonomi dan sosial yang diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat.

Dalam pelaksanaan tugas tersebut, seorang Pegawai Negeri Sipil mendapatkan pendapatan sebagai Pegawai Negeri Sipil. Pendapatan tersebut merupakan balas jasa dan penghargaan atas prestasi kerja pegawai negeri. Sebagai imbalan jasa dari pemerintah kepada pegawai yang telah mengabdikan dirinya untuk melaksanakan sebagian tugas pemerintahan dan pembangunan.<sup>1</sup> Pendapatan yang diberikan kepada seorang Pegawai Negeri Sipil saat ini terdiri dari gaji dan upah lainnya. Menurut FX Soedjadi dalam pemberian pendapatan berupa gaji atau upah lainnya harus dilakukan berdasarkan<sup>2</sup> :

1. Upah/ Gaji yang sama harus diberikan untuk pekerjaan yang sama (*equal pay for equal work*);
2. Upah/Gaji minimum harus mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari pekerja atau pegawai beserta keluarganya;
3. Perbedaan mencolok antara gaji di kantor pemerintahan dan swasta harus dihindari agar tidak menimbulkan guncangan yang mengakibatkan seseorang mencari pekerjaan yang memiliki gaji lebih tinggi.

Sampai saat ini, rendahnya disiplin Pegawai Negeri Sipil masih mendapatkan sorotan dari berbagai pihak, baik dari lingkungan pemerintahan sendiri maupun dari masyarakat, hal ini karena rendahnya disiplin Pegawai Negeri Sipil telah berakibat langsung kepada kualitas pelayanan publik pada instansi pemerintah.

Keluhan masyarakat atas pelayanan yang lambat dikarenakan petugas tidak berada di tempat pada saat jam kerja, pelayanan yang bertele-tele karena petugas tidak profesional, berkas sering hilang karena keteledoran petugas, merupakan keluhan yang lumrah terhadap rendahnya kualitas kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam melakukan pelayanan publik, ini semua merupakan gejala rendahnya disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Sampai saat ini, rendahnya disiplin Pegawai Negeri Sipil masih mendapatkan sorotan dari berbagai pihak, baik dari lingkungan pemerintahan sendiri maupun dari

---

<sup>1</sup> Sri Hartini, 2008, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 102-103.

<sup>2</sup> FX. Soedjadi, 2009, *Managemen Analysis*, LAN, Jakarta, hlm 6-7

masyarakat, hal ini karena rendahnya disiplin Pegawai Negeri Sipil telah berakibat langsung kepada kualitas pelayanan publik pada instansi pemerintah.

Padahal apabila kita menyadari Pegawai Negeri Sipil digaji oleh pemerintah yang gaji tersebut hasil dari pemungutan pajak yang berasal dari rakyat, maka dengan demikian harus dapat dipertanggungjawabkan secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel. Maka dengan munculnya Reformasi Birokrasi khususnya dibidang kepegawaian, maka melalui Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, muncullah terobosan – terobosan baru yang lebih menghargai Pegawai untuk meningkatkan disiplin dengan melalui pemberian tunjangan kinerja atau biasa kita sebut dengan istilah remunerasi.

Tunjangan Kinerja adalah total kompensasi yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan dari jasa yang telah dikerjakannya. Biasanya bentuk tunjangan kinerja diasosiasikan dalam bentuk uang (*monetary rewards*), atau dapat diartikan juga sebagai upah, imbalan atau hadiah. Tunjangan kinerja mengandung dua unsur yaitu kompensasi dan komisi (bonus). Komisi dan kompensasi pada dasarnya memiliki tujuan yang sama yaitu memberikan motifasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektifitas produksi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka.<sup>3</sup>

Tunjangan kinerja merupakan pelaksanaan Peraturan Pemerintah No.40 Tahun 2011 tentang Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia No. M.HH-18.KU.01.01 Tahun 2011 jo Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor 22 Tahun

---

<sup>3</sup>Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, hlm. 5

2014 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM RI.

Evaluasi terhadap kinerja pegawai saat ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, dimana dalam penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil tersebut dilakukan dalam 2 (dua) unsur<sup>4</sup>:

1. Sasaran Kerja Pegawai atau yang sering disebut dengan SKP, merupakan rencana kerja dan target yang dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil;
2. Perilaku Kerja, merupakan tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri sipil atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Penilaian terhadap kinerja tersebut dilakukan pada saat tercapainya Sasaran Kerja Pegawai yang dilakukan secara terukur dengan membandingkan antara realisasi kerja dengan target yang telah ditetapkan oleh organisasi untuk masing-masing pegawai, sehingga dapat ditentukan target capaian di akhir tahun<sup>5</sup>.

Perilaku kerja dilakukan terhadap aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan yang hanya dilakukan terhadap pejabat struktural saja, penilaian perilaku kerja ini dilakukan oleh atasan langsung masing-masing pegawai dengan metode pengamatan langsung untuk memberikan penilaian, hal ini sangat mirip dengan penilaian dengan system Daftar Penilaian Prestasi Pegawai (DP3)<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Pasal 4 *Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011*

<sup>5</sup> Pasal 8 *Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011*

<sup>6</sup> Pasal 12 – Pasal 14 *Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011*

Kedua kriteria penilaian tersebut digabungkan menjadi satu kesatuan untuk dapat menentukan prestasi kerja masing-masing pegawai yang selanjutnya menjadi salah satu komponen dalam hak pegawai yaitu pemberian tunjangan kinerja.

Saat ini banyak sekali kasus mengenai indisipliner Pegawai Negeri Sipil terutama di jajaran Kementerian Hukum dan HAM RI. Hal ini terlihat dari banyaknya penemuan penggunaan narkoba di Lembaga Pemasyarakatan dan penyalahgunaan kewenangan di Kantor Imigrasi. Perilaku bekerja yang tidak disiplin dapat mengakibatkan berkurangnya kinerja Pegawai Negeri Sipil secara umumnya, ditambah dengan pendapat negatif dari masyarakat. Peningkatan kedisiplinan pegawai harus terus ditingkatkan demi birokrasi pemerintahan yang lebih baik dalam rangka pelayanan terhadap masyarakat.

Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah merupakan pusat pemerintahan di Jawa Tengah yang mempunyai satuan kerja atau mempunyai Unit Pelaksana Teknis yang tersebar di seluruh kota dan Kabupaten Se-Jawa Tengah yang meliputi Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS), Rumah Tahanan Negara (RUTAN), Balai Pemasyarakatan (BAPAS), Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara (RUPBASAN), Kantor Imigrasi (KANIM), Rumah Detensi Imigrasi (RUDENIM) dan Balai Harta Peninggalan (BHP) yang total keseluruhan berjumlah 66 satuan kerja.

Dari uraian diatas maka penulis mengambil penelitian dengan judul **“PELAKSANAAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA BERDASARKAN PERATURAN MENTERI HUKUM DAN HAM RI NOMOR 22 TAHUN 2014 DI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA JAWA TENGAH”**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas maka dalam penelitian tentang pelaksanaan penilaian prestasi kerja terhadap pemberian tunjangan kinerja di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Jawa Tengah, dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil serta proses pemberian tunjangan kinerja berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor 22 Tahun 2014 di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah ?
2. Bagaimana kriteria terbaik untuk memberikan tunjangan kinerja Pegawai Negeri Sipil berdasarkan penilaian prestasi kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah ?
3. Apa saja hambatan dan upaya mengatasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah dalam pelaksanaan Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor 22 Tahun 2014 ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah mencari jawaban atas pertanyaan-pertanyaan sebagaimana yang telah disebutkan dalam permasalahan, sehingga tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil serta proses pemberian tunjangan kinerja berdasarkan Peraturan Menteri Hukum

dan HAM RI Nomor 22 Tahun 2014 di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah;

2. Untuk menentukan kriteria terbaik memberikan tunjangan kinerja Pegawai Negeri Sipil berdasarkan penilaian prestasi kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah;
3. Untuk mengetahui hambatan dan menentukan upaya yang harus dilakukan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah dalam pelaksanaan Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor 22 Tahun 2014.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoretis, hasil penelitian ini memberikan manfaat dalam bentuk perkembangan ilmu hukum pada umumnya dan untuk pembinaan disiplin bidang kepegawaian pada khususnya ;
2. Manfaat praktis :
  - a. Bagi Kantor Wilayah, ini memberikan manfaat dalam melaksanakan pembinaan disiplin dan kebijakan pemberian remunerasi sumber daya manusia di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah;
  - b. Bagi pengambil kebijakan , penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk membantu bagi para pihak yang berwenang mengambil keputusan di bidang kepegawaian dalam rangka penegakan aturan kepegawaian.

## **E. Kerangka Konseptual**

### **1. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Untuk Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil**

Dalam rangka penyelenggaraan pembinaan PNS berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja, Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

Sasaran proses penilaian yang dikemukakan oleh Alewine (1992:244) sebagai berikut :

”Sasaran proses penilaian prestasi kerja adalah untuk membuat karyawan memandang diri mereka sendiri seperti apa adanya, mengenali kebutuhan perbaikan kinerja kerja, dan untuk berperan serta dalam membuat rencana perbaikan kinerja”.<sup>7</sup>

Untuk memperoleh objektivitas dalam penilaian prestasi kerja digunakan parameter penilaian berupa hasil kerja yang nyata dan terukur yang merupakan penjabaran dari visi, misi dan tujuan organisasi, sehingga subjektivitas penilaian dapat diminimalisir. Dengan demikian hanya PNS yang berprestasi yang mendapatkan nilai baik.

Dalam rangka meningkatkan daya guna dan hasil guna penilaian prestasi kerja dilaksanakan dengan pendekatan partisipasi dalam arti PNS yang dinilai terlibat langsung secara aktif dalam proses penetapan sasaran kerja yang akan dicapai dan proses penilaian. Hasil rekomendasi penilaian prestasi kerja digunakan untuk

---

<sup>7</sup> Thomas C. Alewine, 1992, *Seri Sumber Daya manusia (Kinerja/Performance)*, Elek Media Koputindo, Cetakan 1, Jakarta.

peningkatan kinerja organisasi melalui peningkatan prestasi kerja, pengembangan potensi dan karier PNS yang bersangkutan serta pengembangan manajemen, organisasi dan lingkungan kerja.

Sistem penilaian prestasi kerja PNS yang bersifat terbuka, diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja serta menciptakan hubungan interaksi antara pejabat penilai dengan PNS yang dinilai dalam rangka objektivitas penilaian dan untuk mendapatkan kepuasan kerja setiap PNS.

## **2. Tunjangan Kinerja Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja.**

Tunjangan kinerja adalah total kompensasi yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan dari jasa yang telah dikerjakannya. Biasanya bentuk tunjangan kinerja diasosiasikan dengan penghargaan dalam bentuk uang (*monetary rewards*) atau dapat diartikan juga sebagai upah atau gaji. Sehingga antara satu pegawai dengan pegawai yang lain tentu tidaklah sama dalam penerimaannya.

Kementerian Hukum dan HAM telah memberikan Tunjangan kinerja atau tunjangan kinerja kepada Pegawai Negeri Sipil yang sudah mulai diberikan sejak tahun 2012 yang pelaksanaan pemberian tunjangan kinerjanya berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor : M.HH-18.KU.01.01 Tahun 2011 jo Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor 22 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai dilingkungan Kementerian Hukum dan HAM RI.

Tunjangan Kinerja merupakan salah satu indikator kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, menurut *Colquitt, LePine* dan *Wesson* dikatakan bahwa orang – orang yang memiliki pengalaman dengan kepuasan

terhadap kerjanya memiliki kecenderungan tingkat lebih tinggi dalam kinerjanya, perilaku kemasyarakatannya, dan tingkat lebih rendah dalam perilaku kontra produktif. Kepuasan kerja yang diartikan sebagai persepsi positif individu pegawai terhadap suatu pekerjaan berdasarkan kepada kepuasan terhadap upah/ gaji, kepuasan promosi, kepuasan supervisi, kepuasan kerja dengan tim dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri secara otomatis akan meningkatkan motivasi kerja dan berupaya bekerja lebih baik sehingga akan meningkatkan hasil kerja, memiliki perilaku setia (loyal) terhadap tugas dan organisasi serta akan mengurangi / meninggalkan perilaku yang kontra produktif terhadap upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Hak- Hak dan Kewajiban Aparatur Sipil Negara meliputi :

- a. Di dalam Pasal 21 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa PNS berhak memperoleh :
  - 1) Gaji, tunjangan dan fasilitas ;
  - 2) Cuti;
  - 3) Jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
  - 4) Perlindungan;
  - 5) Pengembangan kompetensi.
- b. Di dalam Pasal 23 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengatur tentang kewajiban Pegawai Negeri Sipil, menyatakan pegawai ASN wajib :

- 1) Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan pemerintah yang sah;
- 2) Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- 3) Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- 4) Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 5) Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran dan tanggung jawab;
- 6) Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- 7) Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 8) Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

## **F. Metode Penelitian**

Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisis. Penelitian hukum dengan

mempergunakan metode dan teknik yang lazim dipergunakan didalam penelitian ilmu – ilmu sosial.<sup>8</sup>

## 1. Metode Pendekatan

Metode yang dipergunakan dalam penulisan ini adalah metode pendekatan yang bersifat *yuridis empiris (socio-legal research)*. Menurut Soerjono Soekanto, pada penelitian hukum sosiologis atau empiris, maka yang dapat diteliti pada awalnya adalah data sekunder, untuk kemudian dilanjutkan dengan penelitian terhadap data primer di lapangan.<sup>9</sup>

Metode merupakan tata cara memecahkan suatu masalah sedangkan penelitian adalah pemeriksaan secara hati-hati, tekun, dan tuntas terhadap suatu gejala untuk menambah pengetahuan manusia, maka metode penelitian dapat diartikan sebagai proses, prinsip-prinsip dan tata cara untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam melakukan penelitian.<sup>10</sup>

Penelitian yang dilaksanakan yaitu untuk memperoleh data yang teruji kebenaran ilmiahnya. Namun untuk mencapai kebenaran ilmiah, tersebut ada dua buah pola berpikir menurut sejarahnya, yaitu berpikir secara rasional dan berpikir secara empiris atau melalui pengalaman.

## 2. Spesifikasi Penelitian

---

<sup>8</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, 2005, *Metodologi Penelitian Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 9

<sup>9</sup> Soerjono Soekanto, 2005, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Press, Jakarta, hlm.

<sup>10</sup> *Ibid*, hlm. 06

Spesifikasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian secara deskriptif analisis yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis dan lisan dan juga perilakunya yang nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.<sup>11</sup>Dalam hubungannya dengan spesifikasi penelitian yang deskriptif ini, *J. Vrendenbergt* menguraikan sebagai berikut:

“Dalam tipe penelitian ini diusahakan untuk memberi suatu uraian yang deskriptif mengenai suatu kolektifitas dengan syarat bahwa representatifitas harus terjamin.Kalau kolektifitas tersebut besar maka penelitian mendasarkan diri atas suatu sampel yang selektif. Tujuan utama dari penelitian yang deskriptif ialah melukiskan realitas sosial yang kompleks sedemikian rupa, sehingga relevansi sosiologis antropologis tercapai”.<sup>12</sup>

Penelitian yang dilakukan secara spesifik dan terarah terhadap tata cara pemberian penilaian kerja bagi pegawai di Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah, sehingga dapat diberikan tunjangan kinerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor 22 Tahun 2014.

### **3. Jenis dan Sumber Data**

Berkaitan dengan perumusan masalah dan pemecahan masalah serta pendekatan masalah maka data yang dibutuhkan dalam penelitian ini berupa :

#### **a. Data Primer**

---

<sup>11</sup>Soekanto, *op.cit.*, hlm. 250

<sup>12</sup>J.Vrendenbergt,2005,*Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat* ,Gramedia, Jakarta,hlm. 34

Data ini merupakan data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian. Dalam hal ini memperoleh data primer dengan melakukan wawancara.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui penelitian dari pustaka baik buku maupun peraturan perundang-undangan yang berkenaan dengan tema penulisan, yang terdiri dari :

a. Bahan hukum primer, yaitu peraturan perundang-undangan yang mempunyai kekuatan mengikat kepada masyarakat, meliputi :

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
  - 2) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
  - 3) Peraturan Pemerintah Nomor 40 tahun 2011 tentang Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI;
  - 4) Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil;
  - 5) Peraturan Menteri Hukum dan HAM No : M.HH-18.KU.01.01 Tahun 2011 jo Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI Nomor 22 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;
- 2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang isinya memberikan informasi mengenai bahan hukum primer, misalnya buku-buku literatur

hukum, hukum pemerintahan daerah, artikel, jurnal, hasil penelitian dan sebagainya.

3) Bahan hukum tertier, yaitu bahan-bahan penunjang yang menjelaskan/memberikan informasi mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, misalnya Kamus Hukum, Ensiklopedia, dan sebagainya.

#### 4. Metode pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumen dengan cara penelusuran literatur dan dapat didukung wawancara dengan narasumber dan/atau informan.

##### a. Kepustakaan

Pengumpulan data dengan menggunakan cara kepubstakaan dilakukan untuk membandingkan antara peraturan perundang-undangan dengan teori-teori hukum yang ada. Peraturan perundang-undangan serta teori-teori hukum yang dikumpul merupakan bahan kepubstakaan yang berkaitan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kasus yang sedang diteliti.

##### b. *Observasi* (Pengamatan)

Diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada obyek penelitian.<sup>13</sup>

Observasi atau pengamatan dilakukan untuk memperoleh data non *verbal* (ekspresi informan, penampilan fisik dan sebagainya) yang digunakan untuk melengkapi hasil wawancara atau data lain yang tak terjangkau oleh

---

<sup>13</sup>Hadari Nawawi, 1995, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gadjah Mada University Press , Yogyakarta, hlm. 100

wawancara atau data lain yang tak terjangkau oleh wawancara. *Observasi* tak berperan atau keterlibatan pasif dalam penelitian ini dilakukan oleh para aktor pelaku yang diamati dan juga tak melakukan suatu bentuk interaksi sosial dengan pelaku yang diamati, jadi peneliti hanya mengamati saja.

c. *Interview* (wawancara)

Wawancara adalah suatu cara yang dipergunakan untuk tujuan tertentu guna mendapatkan keterangan atau pendirian secara lisan dari seseorang responden, dengan bercakap-cakap berhadapan muka dengan orang tersebut.<sup>14</sup>Wawancara menurut *Freed N Kerlinger* adalah situasi peran antar pribadi bertatap muka (*face to face*), ketika seseorang yakni pewawancara mengajukan pertanyaan – pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada orang responden. Dalam penelitian ini, teknik wawancara adalah :

- a. Wawancara bebas terpimpin yaitu sebelum wawancara peneliti mempersiapkan pokok-pokok pertanyaan namun demikian tidak mengurangi kebebasan dalam proses wawancara.
- b. Sementara itu sampel diambil secara *Purposive Sampling* yaitu sampel yang diambil secara kapasitas dan kompetensi pegawai yang diwawancara di mana merupakan orang-orang yang melakukan pekerjaan dalam bidang penentu kebijakan mengenai penetapan penilaian kerja dan pelaksana tunjangan kinerja, sedangkan korelasi materi yang diwawancarai merupakan materi yang disiapkan oleh

---

<sup>14</sup> Koentjoroningrat, 2005, *Metode Penelitian Masyarakat*, Gramedia, Jakarta, hlm. 129

peneliti agar peneliti benar-benar menjamin unsur-unsur yang hendak diteliti masuk ke dalam sampel yang digunakan.<sup>15</sup> Adapun yang menjadi responden dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) Kepala Bagian Umum Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah ;
- 2) Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Tata Usaha Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah ;
- 3) Pegawai Negeri Sipil di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jawa Tengah.

## **5. Analisis Data**

Metode analisis data pada penelitian ini dilakukan secara deskriptif kualitatif, yaitu dari data yang diperoleh kemudian disusun secara sistematis kemudian dianalisis secara kualitatif untuk mencapai kejelasan masalah yang dibahas. Analisis data kualitatif adalah suatu cara penelitian yang menghasilkan data lisan dan juga perilakunya yang nyata, diteliti dan dipelajari sebagai suatu yang utuh.<sup>16</sup> Dari hasil tersebut kemudian ditarik suatu simpulan yang merupakan jawaban atas permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.

---

<sup>15</sup> Sumitro Hadi,2003, *Metodologi Research*, Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM Yogyakarta,hlm. 196.

<sup>16</sup> Ashofa Burhan,2000,*Metode Penelitian Hukum*,Rineka Cipta, Jakarta, hlm 15.