

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menyambut tatanan *new normal* atau kenormalan baru, pemerintah merilis aturan khusus terkait system kerja aparatur sipil negara di masa new normal. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Tjahjo Kumolo hariini (29 Mei 2020) menerbitkan Surat Edaran Nomor 58 Tahun 2020 Tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Tatanan Normal Baru. Surat Edaran Menteri Tjahjo akan berlaku efektif pada 5 Juni 2020. Ketentuan ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi kementerian/lembaga/daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan untuk beradaptasi dengan tatanan normal baru agar tetap produktif dan aman dari ancaman virus corona (Covid-19). Melalui surat edaran ini, pemerintah ingin memastikan pelaksanaan tugas, fungsi dan pelayanan kementerian/lembaga/daerah dapat berjalan efektif. Aturan ini juga bertujuan mencegah, mengendalikan dan mengurangi risiko penyebaran Covid-19.

Pegawai negeri sipil merupakan salah satu sumber daya yang dimiliki oleh negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional. Jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara yang dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945.

Pada hakekatnya, disiplin adalah pencerminan nilai kemandirian yang dihayati dan diamalkan oleh setiap individu dan masyarakat suatu bangsa dalam kehidupan. Untuk membina pegawai negeri sipil yang memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh, telah dikeluarkan peraturan tentang disiplin pegawai negeri.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap pegawai negeri sipil. Peraturan Pemerintah tersebut selain mengatur tentang kewajiban dan larangan bagi setiap pegawai negeri sipil, juga mengatur tentang tata pemeriksaan, tata cara pengajuan dan penyampaian hukuman disiplin serta tata cara pengajuan keberatan apabila pegawai negeri sipil yang dijatuhkan hukuman disiplin merasa keberatan atas hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya.

Self-discipline is the most important single quality for success in life and in becoming a self-made millionaire. If you can discipline yourself to do what you should do, when you should do it, whether you like it or not, your success is virtually guaranteed.¹

Kepekaan dan rasa kepedulian terhadap hal-hal yang tidak tertib atau tidak teratur juga sangat menentukan. Disiplin yang tumbuh dari dalam inilah yang diharapkan terbentuk pada setiap insan termasuk Pegawai Negeri Sipil (PNS). Ia akan merasa malu apabila terlambat datang ke kantor, ia akan merasa sungkan apabila tertidur di kantor atau selalu tidak ada di ruang kerja selagi jam kerja, ia akan merasa malu menggunakan jam dinas untuk kepentingan pribadi yang terlalu sering dan tanpa alasan yang pasti. Perwujudan disiplin dari rasa sadar akan menciptakan suasana kepatuhan dan ketaatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk menyelesaikan tugas tanpa harus menunggu perintah dari atasan. Semua akan tampak teratur tanpa harus diatur. Disiplin seperti yang diuraikan di atas terbentuk melalui proses dan tidak muncul secara seketika. Pendidikan yang diperoleh sejak usia muda dalam keluarga yang semakin lama akan semakin kuat menyatu dalam dirinya. Itu berarti sejak awal kita sudah menanamkan *mindset* kedisiplinan. Oleh karena itu, apabila di saat usia muda tidak dipupuk dan ditumbuhkan rasa

¹ Brian Tracy, *21 Success Secrets of Self-Made Millionaire*, Berret-Koehler, Inc., San Francisco, 2002, h. 50.

kedisiplinan maka pada usia 18 (delapanbelas) tahun dari dunia pendidikan beralih ke dunia profesi baik itu bekerja untuk pemerintah ataupun swasta akan menjadi sangat sulit untuk membentuk dan menumbuhkan rasa kedisiplinan.

Usaha membentuk mereka menjadi manusia yang penuh dedikasi, loyalitas dan motivasi akan menjadi beban berat bagi pimpinan instansi. Bahkan kadang kadang para Pembina atau pimpinan mengalami kegagalan untuk merubah sikap mental yang ada. Mengingat hal dimaksud, disadari perlunya melakukan seleksi yang ketat dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sehingga dari sejak sebagai pelamar, sudah tersaring dan terseleksi sehingga dapat diketahui siapa diantara pelamar tersebut mempunyai kepatuhan, ketaatan, kesetiaan, rajin, dan memiliki rasa pengabdian kepada nusa dan bangsa. Apabila sejak awal seleksi CPNS tidak menggunakan system seleksi sebagaimana dimaksud diatas maka instansi yang bersangkutan akan mendapatkan CPNS yang nilai kedisiplinannya rendah dan di kemudian hari akan mempersulit pembinaan dan melahirkan benih-benih ketidak disiplin dalam organisasi. Tidak menutup kemungkinan pegawai seperti itu dapat membuat citra buruk organisasi dimana ia bekerja.

Pada umumnya keadaan disiplin yang baik itu kadang-kadang tercemar oleh sikap sebagian orang atau kelompok kecil yang tidak bertanggungjawab. Sehingga menimbulkan gangguan di dalam melaksanakan pengabdian, pelayanannya dan akhirnya menimbulkan kesan atau gambaran buruk secara keseluruhan. Sebenarnya masih ada sekelompok Pegawai Negeri, pegawai swasta dan karyawan disuatu instansi dan organisasi yang memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap instansi atau organisasi tersebut, walaupun secara finansial belum mampu menunjang kehidupannya. Semangat pengabdian, kepatuhan dan tanggung jawab yang tinggi bagi semua insan PNS perlu dipupuk dan dikembangkan untuk menegakkan disiplin guna menunjang tugas-tugas pokok Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai aparatur Negara dalam rangka mencapai tujuan nasional. Diperlukan Pegawai Negeri Sipil PNS yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah.

Untuk mengelola Pegawai Negeri Sipil yang demikian, antara lainnya diperlukan adanya peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban,

larangan dan sanksi bila kewajiban itu tidak ditaati atau larangannya dilanggar. Dalam peraturan disiplin ini diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri Sipil.

Pada era Reformasi Birokrasi ini juga, kesadaran berdisiplin Pegawai Negeri Sipil belum ada perubahan yang signifikan, bahkan adanya kebebasan dijadikan alasan pembenar bagi pelanggaran disiplin dalam berargumentasi. Hal yang demikian dapat dilihat dan dievaluasi pada pelanggaran jam masuk dan jam pulang kerja, kehadiran, pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pelayanan administrasi untuk kepentingan lembaganya. Kemapanan disiplin yang belum tampak ditambah adanya Pegawai Negeri Sipil yang kehadirannya dalam dinas tidak konsisten, namun sejauh ini tindakan yang diambil oleh pimpinan masih terlalu lembek. Rapuhnya penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil dianggap sebagai peluang yang sangat tepat untuk dimanfaatkan oleh kelompok Pegawai Negeri Sipil yang tidak disiplin untuk melaksanakan aktivitas kepentingan pribadinya.

Kondisi semacam ini apabila dibiarkan akan menambah kompleksnya permasalahan, yang akan merugikan kita semua dan dapat merusak system serta berdampak menurunnya semangat berkerja bagi Pegawai Negeri Sipil yang berdisiplin. Sejalan dengan gerakan reformasi di semua bidang maka sudah saatnya disiplin di kalangan Pegawai Negeri Sipil segera dilaksanakan dengan suatu “Gerakan Disiplin” yang nasional dan memberikan sanksi yang tegas bagi pelanggarnya tanpa adanya perlakuan diskriminatif dalam rangka penegakan hukum.

Penegakan hokum Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak lepas dengan penilaian kerja. Dimana penilaian kerja adalah proses dimana setiap organisasi atau instansi melakukan evaluasi pelaksanaan kerja kepada setiap pegawai. Penilaian dilakukan untuk mengukur seberapa besar kontribusi pegawai terhadap kinerja organisasi. Hasil dari penilaian tersebut akan dijadikan sebagai umpan balik untuk perbaikan kinerja pegawai selanjutnya.

Pada dasarnya penilaian kinerja merupakan salah satu tahapan penting dalam siklus pengembangan Sumber Daya Manusia baik dari sector public maupun

sector swasta. Penilaian kinerja ini merupakan proses pengukuran terhadap tingkat penyelesaian tugas yang dilakukan oleh pegawai selama masa tertentu dengan menggunakan parameter yang sesuai dengan karakteristik tugas pokok dan fungsinya. Selanjutnya, hasil dari penilaian kinerja dapat menjadi dasar pengambilan keputusan mengenai penggajian, mutasi, promosi, pemberhentian, pelatihan dan keputusan-keputusan kepegawaian lainnya.

Perkembangan reformasi birokrasi di Pemerintahan juga mengatur Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja dengan serangkaian uraian tugas–tugas yang harus diselesaikan dan sudah disepakati (kontrak) dengan atasan langsungnya yang disebut dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

SKP adalah sasaran kerja pegawai yang merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai yang disusun dan disepakati bersama, antara pegawai dan atasan langsung pegawai.²

Sasaran Kerja Pegawai ini yang mendorong dan memaksa pegawai negeri sipil untuk tetap bekerja demi mencapai target kerja sesuai dengan kontrak dimaksud. Sasaran Kerja Pegawai ini idealnya ditetapkan setiap awal tahun, yaitu pada bulan Januari dan dilakukan penilaian atas Sasaran Kerja Pegawai ini pada akhir tahun yaitu pada bulan Desember. Sasaran Kerja Pegawai yang sudah disusun itu yang menjadi tuntunan kerja para pegawai negeri sipil dalam 1 (satu) tahun kedepan.

Setelah akhir tahun, maka Sasaran Kerja Pegawai harus dinilai oleh atasan masing – masing. Proses penilaian inidisebut dengan Penilaian Prestasi Kerja (PPK) pegawai negeri sipil.

Penilaian Prestasi Kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.³

Penilaian prestasi kerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan system prestasi kerja dan system karier yang

² Sekretaris Jenderal Kementerian Hukum dan HAM RI, 2012, *Penilaian Kinerja Pegawai dan Program Perubahan Pejabat Struktural (System Base Performance Management) Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia*, Sekretaris Jenderal, Jakarta, h. 30.

³ Ibid, h. 113

dititik beratkan pada system prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Pegawai negeri sipil yang tidak menyusun SKP dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan yang mengatur mengenai disiplin pegawai negeri sipil. Dilihat dari latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik mengajukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam rangka mendukung peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil. Permasalahan ini dituangkan dalam bentuk karya ilmiah yang berjudul:

“IMPLEMENTASI PENYESUAIAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI MASA NEW NORMAL PADA KANTOR UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS PENDIDIKAN, KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KECAMATAN PETANG”

1.2. Rumusan Masalah

Mengacu pada uraian latar belakang masalah di atas, maka masalah pokok yang diangkat dalam tulisan ini adalah bagaimana Implementasi Penyesuaian Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Masa New Normal Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan, Kepemudaan Dan Olahraga Kecamatan Petang terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melanggar aturan. Yang selanjutnya masalah tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Implementasi
2. Penyesuaian Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Masa New Normal tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kecamatan Petang?
3. Apa sanksi yang harus dikenakan kepada Pegawai Negeri sipil yang Melanggar Penyesuaian Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Masa New Normal ?

1.3. Ruang Lingkup Masalah

1.3.1. Pembatasan Masalah

Berdasarkan pada judul dan permasalahan – permasalahan yang diajukan maka ruang lingkup pembahasan dari karya ilmiah ini terbatas pada pembahasan implementasi penyesuaian peraturan perundang-undangan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada masa new normal di Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kecamatan Petang serta implementasinya guna menunjang tugas pokok dan fungsi Kantor Wilayah Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kecamatan Petang.

1.4. TUJUAN PENELITIAN

1.4.1. Tujuan Umum

1. Untuk menganalisis implementasi peraturan perundang-undangan terhadap ketidakdisiplinan Pegawai Negeri Sipil;
2. Untuk menganalisis penyebab ketidakdisiplinan Pegawai Negeri Sipil;
3. Untuk menganalisis upaya – upaya dalam penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

1.4.2. Tujuan Khusus

1. Untuk mengoptimalkan penerapan peraturan – peraturan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kecamatan Petang;
2. Untuk mengetahui apa yang menjadi penyebab ketidakdisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kecamatan Petang;
3. Untuk mengetahui apa akibat ketidakdisiplinan Pegawai Negeri Sipil dalam jajaran Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kecamatan Petang.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat teoretis dan praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1) Manfaat Teoretis

Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis untuk dapat menelaah, mengidentifikasi dan menganalisis berbagai masalah yang ada

dilapangan sesuai dengan apa yang diterima pada saat mengikuti perkuliahan dan memberikan informasi kepada

Peneliti lanjutan yang memiliki topic penelitian yang sama.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran bagi struktur Pegawai Negeri Sipil UPT Disdikpora Kecamatan Petang terutama dalam mengoptimalkan implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 dalam menegakkan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

1.6. Kerangka Teoritis Dan Hipotesis

1.6.1. Kerangka Teoritis

1. Pengertian efektifitas hukum

Menurut Hans Kelsen, Jika Berbicara tentang efektifitas hukum, dibicarakan pula tentang Validitas hukum. Validitas hokum berarti bahwa norma-norma hokum itu mengikat, bahwa orang harus berbuat sesuai dengan yang diharuskan oleh norma-norma hukum, bahwa orang harus mematuhi dan menerapkan norma-norma hukum. Efektifitas hokum berarti bahwa orang benar-benar berbuat sesuai dengan norma-norma hokum sebagaimana mereka harus berbuat, bahwa norma-norma itu benar-benar diterapkan dan dipatuhi. Norma adalah suatu ukuran yang harus dipatuhi oleh seseorang dalam hubungannya dengan sesamanya atau dengan lingkungannya. Istilah norma berasal dari bahasa latin, atau kaidah dalam bahasa arab, dan sering juga disebut pedoman, patokan, atau aturan dalam bahasa Indonesia.

2. Teori Penegakan Hukum

Sistem peradilan pidana harus merupakan kesatuan terpadu dari usaha-usaha untuk menanggulangi kejahatan yang sesungguhnya terjadi dalam masyarakat. Apabila kita hanya memakai sebagian ukuran statistic kriminalitas, maka keberhasilan system peradilan pidana akan dinilai berdasarkan jumlah kejahatan yang sampai alat penegak hukum. Beberapa banyak yang dapat diselesaikan kepolisian, kemudian diajukan oleh kejaksaan kepengadilan dan dalam pemeriksaan di pengadilan dinyatakan bersalah dan dihukum. Sebenarnya apa

yang diketahui dan diselesaikan melalui system peradilan pidana hanya puncaknya saja dari suatu gunung es. Masih banyak yang tidak terlihat, tidak dilaporkan (mungkin pula tidak diketahui, misalnya dalam hal “kejahatan dimana korbannya tidak dapat ditentukan” atau “*crimes without victims*”) dan karena itu tidak dapat di selesaikan. Keadaan seperti ini tidak dapat dipersalahkan sepenuhnya kepada system peradilan pidana. Karena tugas system ini adalah terutama menyelesaikan kasus-kasus yang sampai padanya.

Secara sosiologis, setiap aparat penegak hokum tersebut mempunyai kedudukan (status) dan peranan (*role*). Kedudukan (sosial) merupakan posisi tertentu di dalam struktur kemasyarakatan. Kedudukan tersebut merupakan peranan atau *role*, oleh karena itu seseorang yang mempunyai kedudukan tertentu, lazimnya mempunyai peranan. Suatu hak merupakan wewenang untuk berbuat dan tidak berbuat, sedangkan kewajiban adalah beban atau tugas. Suatu peranan tertentu dapat di jabarkan dalam unsur- unsur sebagai berikut : (1) peranan yang ideal / *ideal role* ; (2) peranan yang seharusnya / *expected role*; (3) peranan yang dianggap oleh dirisendiri / *perceived role*; dan (4) peranan yang sebenarnya dilakukan / *actual role*.

Penegak hokum dalam menjalankan perannya tidak dapat berbuat sesuka hati mereka juga harus memperhatikan etika yang berlaku dalam lingkup profesinya, etika memperhatikan atau mempertimbangkan tingkah laku manusia dalam pengambilan keputusan moral. Dalam profesi penegak hokum sendiri mereka telah memiliki kode etik yang diatur tersendiri, tapi dalam prakteknya kode etik yang telah ditetapkan dan di sepakati itu masih banyak di langgar oleh para penegak hukum. Akibat perbuatan-perbuatan para penegak hukum yang tidak memiliki integritas bahkan dapat dikatakan tidak beretika dalam menjalankan profesinya, sehingga mengakibatkan lambatnya pembangunan hukum yang diharapkan oleh bangsa ini, bahkan menimbulkan pikiran-pikiran negative dan mengurangi kepercayaan masyarakat terhadap kinerja penegak hukum.

Aturan para aparat dan aparatur penegak hukum dijabarkan sebagai berikut :

1. Kepolisian, kekuasaan polisi/polri adalah merupakan sebagai perwujudan istilah yang menggambarkan penjelmaan tugas, status, organisasi, wewenang dan

tanggungjawab polisi. Secara umum kedudukan, fungsi dan tugas kepolisian diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian RI.

2. Kejaksaan, secara umum kedudukan, fungsi dan tugas kepolisian diatur dalam undang-undang nomor 16 tahun 2004 tentang kejaksaan RI.
3. Kehakiman, secara umum kedudukan, fungsi dan tugas kepolisian diatur dalam undang-undang nomor 4 tahun 2004 tentang kekuasaan hakim
4. Lembaga pemasyarakatan, secara umum kedudukan, fungsi dan tugas kepolisian diatur dalam undang-undang nomor 19 tahun 2005 tentang pemasyarakatan

Ada tiga elemen penting yang mempengaruhi mekanisme bekerjanya aparat dan aparatur penegak hukum, menurut Jimly Asshidiqie element tersebut antara lain : (1) istitusi penegak hokum beserta berbagai perangkat sarana dan prasarana pendukung dan mekanisme kerja kelembagaannya; (2) budaya kerja yang terkait dengan aparatnya, termasuk mengenai kesejahteraan aparatnya; dan (3) perangkat peraturan yang mendukung baik kinerja kelembagaannya maupun yang mengatur materi hukum yang dijadikan standar kerja, baik hokum materilnya maupun hokum acaranya. Upaya penegakan hokum secara sistematis haruslah memperhatikan ketiga aspek itu secara simultan, sehingga proses penegakan hukum dan keadilan secara internal dapat diwujudkan secara nyata.

Dalam pelaksanaan penegakan hukum oleh penegak hukum di atas dijumpai beberapa halangan yang disebabkan oleh penegak hokum itu sendiri, halagan-halangan tersebut antara lain :

1. Keterbatasan kemampuan untuk menempatkan diri dalam peranan pihak lain dengan siapa dia beriteraksi.
2. Tingkat aspirasi yang relative belum tinggi.
3. Kegairahan yang sangat terbatas untuk memikirkan masa depan, sehingga sulit sekali untuk membuat suatu proyeksi.
4. Belum adanya kemampuan untuk menunda pemuasan suatu kebutuhan tertentu, Terutama kebutuhan materiel.
5. Kurangnya daya inovatif yang sebenarnya merupakan pasangan konservatisme.

Menurut Soerjono Soekanto hambatan maupun halangan penegak hukum dalam melakukan penegakan hukum tersebut dapat diatasi dengan cara mendidik, membiasakan diri untuk mempunyai sikap-sikap antara lain : sikap terbuka, senantiasa siap menerima perubahan, peka terhadap masalah yang terjadi, senantiasa mempunyai informasi yang lengkap, orientasi ke masa kini dan masa depan, menyadari potensi yang dapat di kembangkan, berpegang pada suatu perencanaan, percaya pada kemampuan iptek, menyadari dan menghormati hak dan kewajiban, berpegang teguh pada keputusan yang diambil atas dasar penalaran dan perhitungan yang mantap.

1.6.2. Hipotesis Penelitian

Mengacu kepada kerangka teori yang telah dijabarkan, maka penulis mempunyai hipotesa sebagai berikut:

1. Dengan diterapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tidakakan terjadi pelanggaran disiplin di lingkungan pegawai negeri Sipil.
2. Jika terjadi pelanggaran disiplin maka sanksi yang dikenakan adalah sesuai dengan yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

1.7. Metode Penelitian

1.7.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan penulis gunakan dalam Penulisan Hukum ini adalah penelitian hukum empiris Metode penelitian hukum empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukumdalamartian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat. Dikarenakan dalam penelitian ini meneliti orang dalam hubungan hidup di masyarakat maka metode penelitian hukum empiris dapat dikatakan sebagai penelitian hukum sosiologis. Dapat dikatakan bahwa penelitian hukum yang diambil dari fakta-fakta yang ada di dalam suatu masyarakat, badan hukum atau badan pemerintah.

1.7.2 Sifat Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis sosiologis. Yuridis sosiologis, yaitu pendekatan yang menekankan pada pencarian-pencarian. Yuridis itu sendiri adalah suatu penelitian yang menekankan pada ilmu hukum, sedangkan sosiologis, yaitu berusaha menelaah kaidah-kaidah hukum yang berlaku di masyarakat. Hukum tidak dimaknai sebagai kaidah-kaidah normatif yang eksistensinya berada secara eksklusif di dalam suatu system legitimasi yang formal, melainkan sebagai gejala empiris yang teramati di alam pengalaman.⁴

1.7.3 Sumber Data

Dalam pembahasan karya ilmiah ini, data bersumber pada:

1. Bahan Hukum Primer yaitu data yang diperoleh melalui informasi media massa maupun media elektronik. Data Primer atau data dasar yang diperoleh langsung dari masyarakat, dalam hal ini dari informan penelitian, bisa berupa uraian lisan atau tertulis yang ditujukan oleh informan. Data primer yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil uraian yang akan diberikan oleh Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Tata Usaha dan pemangku jabatan pengelola kepegawaian pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kecamatan Petang.
2. Bahan Hukum Sekunder (data kepustakaan), yaitu data yang diperoleh dengan membaca peraturan-peraturan, buku-buku, dokumen-dokumen, surat kabar, dan lain sebagainya yang ada hubungannya dengan karya ilmiah ini.
3. Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus hukum dan ensiklopedia.

Dalam penelitian ini, peneliti akan terfokus pada implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Kantor Wilayah Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kecamatan Petang. Dilakukannya

⁴Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan Keenam, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, h.75.

penelitian ini bertujuan untuk memperoleh kejelasan mengenai efektivitas penjatuhan hukuman disiplin yang dilakukan oleh Pimpinan / pejabat pengelola kepegawaian pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kecamatan Petang.

1.7.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data guna menunjang karya ilmiah ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah pengumpulan data sekunder (data kepustakaan), yakni dengan cara inventarisasi dan identifikasi bahan hukum yang dimaksud, dikumpulkan dengan melakukan penelusuran melalui daftar petunjuk peraturan perundang-undangan di perpustakaan, internet, dan tempat lain. Pengolahan data dilakukan secara manual berdasarkan substansi peraturan disiplin dan pelanggarannya.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan berdasarkan jenis data dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Data primer diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan metode wawancara dan observasi.

- 1) Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

Dalam penelitian ini, teknik wawancara yang digunakan adalah bentuk wawancara tak terstruktur dimana peneliti mengajukan pertanyaan secara lebih bebas dan leluasa, tanpa terikat oleh susunan pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya.

- 2) Observasi

Observasi berarti peneliti melihat dan mengamati apa yang dilakukan atau dikerjakan oleh obyek penelitian dalam implementasi penjatuhan hukuman disiplin. Tujuan dari observasi ini adalah untuk mendiskripsikan kegiatan yang terjadi, orang yang terlibat dalam kegiatan, waktu kegiatan, dan makna yang

diberikan oleh para pelaku yang diamati tentang suatu peristiwa yang bersangkutan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui bahan-bahan kepustakaan. Data sekunder diperoleh dengan cara melakukan studi pustaka dan studi dokumen terhadap dokumen peraturan perundang-undangan, buku-buku literature, dan dokumen-dokumen lainnya yang berkaitan dengan obyek atau materi penelitian. Studi pustaka merupakan cara memperoleh data-data dengan memfokuskan pada data yang ada pada pustaka-pustaka baik terorganisir maupun yang tidak. Studi pustaka dimaksudkan untuk mencari data-data sekunder yang dibutuhkan guna menjelaskan data-data primer. Sedangkan, studi dokumentasi untuk memperoleh data yang bersifat dokumen-dokumen resmi baik dari lembaga pemerintah maupun non pemerintah. Studi dokumen bertujuan menerangkan data primer dan juga data sekunder.

1.7.5 Teknik Penyajian

Dalam kesempatan penelitian ini dilakukan pendekatan secara analisis kualitatif, melalui analisis kualitatif mengandung makna suatu penggambaran atas data dengan menggunakan kata dan baris kalimat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang bertujuan memahami suatu situasi sosial, peristiwa, peran, interaksi dan kelompok, metode pendekatan kualitatif merupakan sebuah proses investigasi.⁵ Penelitian ini menggunakan metode penelitian *kualitatif deskriptif*. Menurut Maman (2016; 3) penelitian deskriptif berusaha menggambarkan suatu gejala sosial.⁶

1.7.6 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Teknik pengolahan data dalam dalam karya ilmiah ini adalah analisa kualitatif yaitu data yang diperoleh melalui penelitian sumber bahan hukum primer dan sekunder. Kedua bahan hokum dimaksud diolah secara kualitatif

⁵John W. Creswell, ahli psikologi pendidikan dari *University of Nebraska, Lincoln Creswell*, 2016. h.150-1.

⁶Maman Rachman, 2017, *Strategi dan Langkah-Langkah Penelitian Pendidikan*, (Semarang: IKIP Press), h. 114.

dengan mengadakan perbandingan antara teori dan kenyataan yang ada dalam praktek dan selanjutnya disajikan secara deskriptif analitis.

