

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil atau biasa dikenal dengan sebutan PNS adalah seorang warga negara Indonesia dengan kriteria sudah memenuhi syarat-syarat yang sesuai dengan yang ditetapkan, baik dalam pengangkatannya dilakukan langsung oleh pejabat yang memiliki kewenangan dalam masalah pengangkatan kepegawaian dan diberi pekerjaan dalam suatu tatanan di jabatan pemerintahan, ataupun mendapat tugas negara lainnya, dan diberi gaji sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku. Menurut Kranenburg dikutip dari buku Hukum Kepegawaian Di Indonesia, Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang ditunjuk bekerja untuk pemerintah dan negara.¹ Untuk pengaturannya ada di dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat menjadi ASN, ASN merupakan profesi untuk Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah.

Setelah memahami makna PNS, maka ada pula istilah yang sering dikenal lainnya yakni Pegawai Aparatur Sipil Negara (Pegawai ASN) ialah

¹ Sri Hartati dan Tedy Sudrajat, Hukum Kepegawaian Di Indonesia, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), h.31.

pegawai negeri sipil sekaligus pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dan diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan yang ada di pemerintahan atau disertai tugas negara yang lainnya, selain itu juga digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian guna menduduki jabatan pemerintahan. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sendiri, merupakan warga negara Indonesia yang sudah memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk kurun waktu tertentu untuk melaksanakan tugas pemerintah.²

Upaya menciptakan disiplin di dalam seorang PNS ada dalam peraturan pemerintah untuk mengatur hal ini, yang awalnya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin PNS lalu diamandemen menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS kemudian di perbarui lagi dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, untuk mengamandemen peraturan tersebut membutuhkan waktu kurang lebih 40 tahun. Salah satu latar belakang diamandemennya peraturan tersebut adalah dikarenakan ada tuntutan dari

² Pasal 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

masyarakat yang semakin meningkat terhadap kinerja dan pelayanan PNS yang harus maksimal seiring dengan berjalannya pelaksanaan reformasi birokrasi.

Padahal, jika para PNS tersebut memiliki rasa penuh tanggungjawab kepada Pancasila, UUD 1945 dan pemerintah, serta bersatu, berbudi luhur, disiplin, berwibawa, efisien, bermutu tinggi, dan sadar, maka PNS tersebut dapat dikatakan sebagai pegawai yang baik. Tanggung jawab mereka sebagai unsur pertama lembaga nasional.³ Di dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional agar berjalan lancar, maka sangatlah bergantung kepada bagaimana kesempurnaan dari aparatur sipil negara sendiri terutama Pegawai Negeri Sipil. PNS merupakan aparatur negara adalah abdi negara sekaligus abdi masyarakat. Sebagai abdi negara, maka sudah sepantasnya seorang PNS terikat pada segala aturan yang berlaku.⁴ PNS sebagai unsur aparatur negara atau bisa disebut juga abdi masyarakat atau tangan kanan negara, maka tentu diharapkan menyelenggarakan fungsi pelayanan publik, tugas pemerintahan dan tugas pembangunan tertentu dengan baik sesuai dengan tugasnya masing-masing.

Disiplin PNS sendiri menurut Pasal 1 ayat 4 PP No. 94 Tahun 2021 berarti bahwa kemampuan atau kemauan Pegawai Negeri Sipil untuk menjalankan tugasnya dan menghindari larangan yang telah ditentukan

³ Marsono, Pembahasan Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian, (Jakarta: Ikhtiar Baru, 1974), h. 66.

⁴ Philipus M. Hadjon dkk, Pengantar Hukum Administrasi Indonesia, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1994), h. 39.

sebelumnya yang diatur dalam undang undang dan / atau peraturan pemerintah, yang tunduk pada hukum disiplin dalam hal terjadi ketidakpatuhan atau pelanggaran. Mengingat pelanggaran yang dimaksud dalam Pasal 1 ayat 6 PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menjelaskan bahwa pelanggaran disiplin yang dimaksud setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan Disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. tugas dan / atau melanggar larangan peraturan disiplin PNS baik selama maupun di luar jam kerja.

Telah menjadi perbincangan biasa dan menjadi rahasia publik di masyarakat bahwa PNS di Indonesia menjadi pusat perhatian dalam masalah disiplin. Masyarakat dapat melihat melihat berita melalui televisi, media sosial, koran dan media lainnya dimana masih ada saja PNS diamankan oleh Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) hal ini dikarenakan PNS meninggalkan tempat tugas di jam kerja tanpa izin atau tanpa sepengetahuan dari atasan.⁵ Dengan demikian, disiplin yang tinggi merupakan salah satu penunjang untuk menjadi PNS yang berprestasi, dengan disiplin tinggi maka diharapkan akan membuat semua aktivitas pekerjaan pemerintahan dapat berjalan dengan baik.

⁵ Ubay Mulyawan, “Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Badan Lingkungan Hidup Daerah Kota Serang” (Undergraduate thesis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang, 2015).

Perilaku PNS yang bertentangan dengan aturan disiplin PNS atau melanggar PP tersebut yang masih saja sering dijumpai, seperti dalam Pra Sidang Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) pada 14 Oktober 2019 yang dihadiri sekretaris BAPEK, yang membahas 35 kasus pelanggaran disiplin PNS yang berstatus pegawai instansi pusat dan daerah. Adapun rincian kasus yang dibahas meliputi 19 kasus tidak masuk kerja dan 16 kasus lainnya berupa penyalahgunaan wewenang, penipuan, gratifikasi, sampai dengan penyalahgunaan narkotika. Ditjen Perundang-undangan Kementerian Hukum dan HAM, serta Dewan Pengurus Nasional Korpri. Ada sejumlah jenis penjatuhan Hukuman Disiplin (HD) yang disarankan yakni baik dalam bentuk pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri (PTDHAPS) dan pemberhentian dengan tidak hormat (PTDH). Selengkapnya mengenai jenis HD tertuang dalam Pasal 7 PP Nomor 53 Tahun 2010, yang meliputi HD ringan berupa teguran lisan atau tulisan, HD sedang berupa penurunan pangkat, dan HD berat berupa pemberhentian. Kasus disiplin PNS berupa tidak masuk kerja yang masih mendominasi hingga saat ini merupakan pelanggaran terhadap Pasal 4 huruf f PP 94 Tahun 2021 perihal mentaati ketentuan jam kerja yang harus dipenuhi PNS.⁶

Berdasarkan uraian diatas, maka timbulah kewajiban dan hak setiap Pegawai Negeri Sipil. Salah satu kewajibannya yaitu Pegawai Negeri Sipil

⁶ Humas BKN, “35 Kasus Pelanggaran PNS Dibahas Dalam Pra Sidang Hari Ini” BKN, 19 Oktober 2019.

wajib mentaati peraturan jam bekerja dan tata tertib pekerjaan. Pada Pasal 4 huruf f PP 94 Tahun 2021 yang berbunyi:

Pasal 4

Selain memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3,

PNS wajib:

- a. Menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS;
- b. Menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji jabatan;
- c. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan atau golongan;
- d. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara;
- e. Melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- f. Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- g. Menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
- h. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi; dan
- i. Menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Maka dari itu penegasan aturan mengenai disiplin ASN tercantum dalam Pasal 4 huruf f PP 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS.⁷ Peraturan ini ditetapkan oleh menteri yang tugasnya seputar urusan kepegawaian, namun untuk tata tertib pekerjaan diatur melalui keputusan menteri yang bersangkutan.⁸ Tetapi pada kenyataannya saat ini banyak dijumpai pegawai negeri yang kurang disiplin dalam bekerja. Terutama dalam disiplin waktu kerja

⁷ Pasal 4 huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

⁸ Sastra Djatmika dan Marsono, Hukum Kepegawaian di Indonesia, (Jakarta: Djamban, 1975), h. 152.

baik dalam hal terlambat, cepat pulang atau mangkir dari kewajibannya untuk bekerja, bahkan tidak masuk tanpa keterangan yang sah.

Fenomena mengenai permasalahan kurang disiplin mengenai jam kerja ini juga masih dapat ditemukan di MAN 1 Jembrana, Bali. Madrasah Aliyah Negeri (MAN) sebagai instansi pendidikan yang ikut mengemban tugas mendidik dan mencerdaskan generasi bangsa, maka sudah sepantasnya melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab dan disiplin agar sasaran kinerja pegawai dapat terpenuhi dengan baik serta memiliki 58 pegawai PNS, yang termasuk cukup banyak untuk sebuah sekolah. Maka dengan demikian, MAN 1 Jembrana, Bali berupaya semaksimal mungkin menerapkan PP Nomor 94 Tahun 2021 di bidang Disiplin Kepegawaian. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat pegawai atau guru yang menyimpang dari ketentuan tersebut sehingga berakibat pada pekerjaan yang tidak efektif dan produktif.

Berdasarkan wawancara awal yang didapat penulis dari Wakil Kepala bagian Kurikulum mengatakan bahwa memang pelanggaran disiplin PNS masih terjadi di MAN, hal ini berakibat terhadap tidak maksimalnya pencapaian kinerja guru PNS di MAN 1 Jembrana, Bali dibuktikan dengan hasil capaian kinerja pegawai mengenai pengelolaan di setiap bidang urusan masih tidak tepat waktu dalam hal pengumpulan laporan. Pelanggaran disiplin yang paling mendominasi adalah pelanggaran jam kerja, pelanggaran jam kerja ini diakumulasikan di akhir bulan perhitungan kehadiran absen melalui

fingerprint/scan face. Jam kerja di MAN 1 Jembrana, Bali dimulai pukul 07.00-15.00, ketika dalam satu bulan tidak mencapai 100% maka akan diberikan hukuman disiplin yang berakibat pada potongan tunjangan penghasilan. Dari 58 pegawai PNS yang ada, setiap bulannya sekitar 2.033% dalam kurun waktu Januari-Maret 2023 masih melakukan pelanggaran jam kerja baik dalam bentuk terlambat datang, pulang cepat maupun tidak hadir.⁹ Berdasarkan keterangan tersebut, maka Pasal 4 Huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS masih belum sepenuhnya dipatuhi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

Permasalahan diatas masih memerlukan penelitian yang mendalam mengenai kedisiplinan khususnya tentang jam kerja dan masuk kerja bagi para PNS guna meningkatkan peningkatan kinerja PNS, hal ini dapat dikaji lebih lanjut dengan adanya sebuah penelitian terhadap adanya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS.

⁹ Sumber Data MAN 1 Jembrana, Bali

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

| No | Penulis | Judul | Masalah | Hasil |
|----|--|---|--|---|
| 1 | Yulita Rosalina (Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Syarif Hidayatullah, 2017) | Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan (Studi Pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2013) | -Bagaimana kedisiplinan jam kerja PNS di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan? -Apa saja upaya yang dilakukan untuk meningkatkan? | Masih ditemukan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS sehingga memperburuk citra birokrasi negara Indonesia dan kinerja dari PNS itu sendiri |
| 2 | Gita Herni Saputri (Fakultas Hukum, Universitas Lampung, 2017) | Implementasi Disiplin Aparatur Sipil Negara dalam Lingkup Organisasi Perangkat Daerah (Studi di Dinas Pekerjaan Kabupaten Umum Lampung Utara) | -Bagaimana implementasi disiplin ASN dalam lingkup organisasi perangkat daerah? -Apa faktor penghambat implementasi disiplin ASN dalam lingkup organisasi perangkat daerah? | -Belum dilaksanakan secara optimal karena masih ada Pegawai ASN yang melakukan pelanggaran disiplin. -Faktor Penghambat yaitu masih kurangnya sarana prasarana yang ada di kantor, masih rendahnya Fokus penelitiannya membahas secara keseluruhan isi dari PP tersebut, tidak fokus hanya pada Pasal 3 ayat |

| No | Penulis | Judul | Masalah | Hasil |
|----|---|---|---|---|
| 2 | | | | (11) mengenai masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja kesadaran pegawai untuk bersikap disiplin dalam mengimplementasikan tugasnya sebagai ASN. |
| 3 | Puput Suwodono Putra (Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2015) | Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Sukoharjo Oleh Badan Kepegawaian Daerah Ditinjau Dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil | -Bagaimana Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Sukoharjo yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukoharjo? -Apa hambatan dan solusi dalam penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil? | Hasil penelitian ini adalah Peran Badan Kepegawaian Daerah dalam penegakan disiplin pegawai negeri sipil cukup besar peranannya, kegiatan yang dilakukan dalam usahanya guna penegakan disiplin itu sendiri |

Sebagaimana latar belakang yang sudah dipaparkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan mendalam mengenai permasalahan tersebut dengan judul **“Efektivitas Pasal 4 Huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS Terhadap Peningkatan Kinerja guru PNS (Studi di MAN 1 Jembrana, Bali)”**

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang sudah ada, maka dapat dirumuskan permasalahan yang terdapat dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana efektivitas Pasal 4 Huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS terhadap peningkatan kinerja guru PNS di MAN 1 Jembrana, Bali?
2. Faktor yang mendukung dan menghambat efektivitas Pasal 4 Huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS terhadap peningkatan kinerja guru PNS di MAN 1 Jembrana, Bali?

C. Tujuan Penelitian

Dengan latar belakang yang ada, maka tujuan dari penelitian yang terdapat dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mengkaji efektivitas Pasal 4 Huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS terhadap peningkatan kinerja guru PNS di MAN 1 Jembrana, Bali.

2. Untuk mengetahui dan mengkaji faktor yang mendukung dan menghambat efektivitas Pasal 4 Huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS terhadap peningkatan kinerja guru PNS di MAN 1 Jembrana, Bali.

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan agar dapat diambil banyak manfaat, adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Untuk memperluas wawasan peneliti guna menerapkan hasil dari studi dan dikaitkan efektivitas hukum sebagai pelaksanaan dari kebijakan guna meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi instansi MAN 1 Jembrana, Bali

Supaya dapat dijadikan sebagai bahan kontribusi pemikiran untuk peningkatan kinerja seorang pegawai yang maksimal. Sehingga hasil dari penelitian ini bisa memberikan hasil yang manfaat agar dapat memberikan pengaruh kepada peningkatan hasil kinerja yang maksimal di MAN 1 Jembrana, Bali.

3. Bagi Masyarakat

Untuk masyarakat penelitian ini hasilnya memberikan ilmu pengetahuan dan informasi untuk yang membutuhkan informasi seputar kinerja pegawai sendiri.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang akan membahas terkait masalah disiplin PNS ini, hasil dari penelitian ini dapat menjadi pertimbangan maupun perbandingan untuk studi lainnya.

E. Kegunaan Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan agar dapat diambil banyak kegunaan, adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara umum

Dengan penelitian yang dilakukan diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan Hukum Tata Negara dan Hukum Administrasi Negara kemudian dijadikan dasar dan acuan untuk penelitian selanjutnya yang pembahasannya sama.

2. Secara Khusus

Hasil dari pembahasan ini diharapkan dapat memberikan data dan fakta selanjutnya keilmuan pengetahuan secara umum, atau secara khusus untuk mengembangkan ilmu Hukum Tata Negara dan Hukum Administrasi Negara mengenai efektivitas Pasal 4 Huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS terhadap peningkatan kinerja guru PNS.

F. Metode Penelitian

Kata penelitian dalam Bahasa Inggris disebut dengan *research* yang berarti aktivitas dalam mencari atau menemukan kembali suatu kebenaran (*truth*). Secara sederhana, penelitian dimaknasi upaya manusia untuk memahami dunia guna mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi.¹⁰ Berikut adalah penjelasan mengenai metode penelitian yang dilakukan.

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian hukum mengenal penelitian dengan pendekatan empiris atau dikenal dengan istilah *empirical legal research*, penelitian hukum sosiologis (empiris). Secara definisi penelitian hukum empiris yaitu penelitian hukum yang menganalisis serta mengkaji bekerjanya hukum dalam masyarakat.¹¹ Pendekatan yuridis sosiologis adalah dengan mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam sistem kehidupan yang nyata atau dengan melihat sesuatu kenyataan hukum di dalam masyarakat.¹²

Pendekatan yuridis sosiologis adalah menekankan penelitian yang bertujuan memperoleh hukum secara empiris dengan terjun langsung ke objeknya yaitu melihat bagaimana keefektifan Pasal 4 Huruf f Peraturan

¹⁰ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram: Mataram University Press, 2020), h. 8.

¹¹ *Ibid.*, h. 9.

¹² Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, h. 105.

Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS guna meningkatkan kinerja guru PNS.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian untuk kepentingan identifikasi dan analisa maka peneliti memilih lokasi penelitian di MAN 1 Jembrana, Bali, Jl. Ngurah Rai No.103, Dauhwaru, Kecamatan Jembrana, Kabupaten Jembrana, Bali, Bali 82217. Alasan pemilihan lokasi adalah MAN sebagai instansi pendidikan yang ikut mengemban tugas mendidik dan mencerdaskan generasi bangsa, maka sudah sepatutnya melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan disiplin agar sasaran kinerja pegawai dapat terpenuhi dengan optimal. Sehingga efektivitas Pasal 4 Huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS terhadap peningkatan kinerja guru PNS.

3. Sumber Data

- a. Data primer adalah Sumber data primer didapat secara langsung dari sumber data pertama yang berkaitan dengan topik permasalahan yang akan dibahas.¹³ Data primer merupakan data dari sejumlah keterangan atau fakta yang diperoleh penulis secara langsung melalui penelitian lapangan dari lokasi penelitian yang telah disebutkan di atas, Data primer didapatkan secara langsung melalui wawancara dengan pihak

¹³ Amiruddin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), h. 30.

yang telah ditentukan. Pihak yang dijadikan narasumber utama dalam penelitian yang dilakukan yaitu Kepala Sekolah, Wakil kepala bidang kurikulum, dan Kepala Tata Usaha.

- b. Data sekunder adalah data-data yang diperoleh dari buku-buku sebagai data pelengkap sumber data primer. Sumber data sekunder penelitian ini adalah data-data yang diperoleh dengan melakukan kajian pustaka seperti buku-buku ilmiah, hasil penelitian dan sebagainya. Data sekunder mencakup dokumen-dokumen, buku, hasil penelitian yang berwujud lapangan, dan seterusnya.¹⁴ Data sekunder tidak diperoleh secara langsung dari lokasi lapangan, tetapi data itu berkaitan dengan data yang relevan dan mendukung masalah yang diteliti.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data yang dianggap berkompeten dan memenuhi syarat yang dijadikan sumber data, maka cara pengumpulan data ada tiga yakni:

- a. Observasi

Observasi adalah kegiatan peninjauan awal yang dilakukan di lokasi penelitian. Observasi bisa dengan melakukan pencatatan, pemotretan sampai dengan perekaman mengenai situasi, kondisi dan peristiwa hukum yang terjadi di lapangan. Peneliti mengamati

¹⁴ *Ibid.*, h. 30-31.

jam kedatangan dan kepulangan kemudian jumlah kehadiran guru PNS.

b. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengambilan data dengan melakukan tanya-jawab secara langsung antara peneliti dengan responden, narasumber atau informan. Adapun wawancara akan dilakukan kepada guru PNS di MAN 1 Jembrana, khususnya PNS dengan beberapa narasumbernya yaitu :

1. Bapak Agus Subagya sebagai Kepala Sekolah
2. Bapak Sugiarto sebagai Wakil Kepala Kurikulum
3. Bapak Moch. Munib sebagai Kepala Tata Usaha

c. Studi Pustaka

Studi kepustakaan yaitu pengumpulan data dari sumber tertulis seperti buku, jurnal, artikel sampai dengan pendapat para ahli terkait topik penelitian yang diambil. Selain hal tersebut, peneliti melakukan studi pustaka dengan cara mengambil sampel data dari MAN 1 Jembrana, Bali, antara lain dokumen, foto, dokumen rencana kegiatan per-bulan sampai per-tahun, dokumen operasi, sampai dengan dokumen statistik.

d. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat dan menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek. Studi dokumentasi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan peneliti kualitatif untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang subjek melalui suatu media tertulis dan dokumen lainnya yang ditulis atau dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan. Selain hal tersebut, peneliti melakukan studi dokumentasi dengan cara mengambil sampel data dari MAN 1 Jembrana, Bali, antara lain dokumen, foto, Perundang-undangan, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, Undang-Undang Pokok Kepegawaian No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 15 Tahun 2018, Peraturan Bupati Jembrana Nomor 42 Tahun 2022 tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Bupati Jembrana Nomor 2 Tahun 2020 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan.

5. Analisis Data

Data dan bahan hukum yang sudah dikumpulkan kemudian dipilah dengan dasar validitas yang baik. Data yang terkumpul selanjutnya diolah sedemikian rupa sehingga data yang didapatkan menjadi lebih rumit, sistematis dan memudahkan peneliti melakukan analisis. Secara umum pengolahan data melalui beberapa tahapan yaitu pemeriksaan data, penandaan data, klasifikasi dan sistematisasi data. Pendekatan yang dipilih dalam analisis yaitu secara deskriptif kualitatif. Pendekatan deskriptif kualitatif merupakan cara analisis penelitian yang menghasilkan data deskriptif analitis yaitu data yang dinyatakan oleh responden, narasumber atau informan baik secara ucapan, tulisan maupun tingkah laku dipelajari secara utuh. Hasil analisis merupakan penyimpulan terhadap data secara deduktif yaitu penarikan kesimpulan dari bersifat umum kepada permasalahan nyata yang dihadapi.

G. Sistematika Penulisan

Merujuk pada buku panduan penyusunan skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Malang, penulisan skripsi ini tersusun dari 4 Bab, sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada BAB I, Pada bagian ini peneliti menguraikan penelitian yang dilakukan pada beberapa sub-bab mulai dari menjelaskan tentang beberapa hal yang menjadi masalah-masalah yang dirasakan oleh penulis yang dituangkan di dalam latar belakang masalah. Kemudian rumusan masalah yang berfungsi sebagai sebuah fokus yang ingin dikaji dalam penelitian yang kemudian dijelaskan dalam tujuan penelitian. Lalu kegunaan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada BAB II, berisikan dengan dasar teori yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, Mulai dari teori kedisiplinan, peraturan terkait disiplin PNS, pelanggaran, dan hukuman disiplin.

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada BAB III, peneliti mulai menguraikan permasalahan yang diajukan dihubungkan dengan teori yang digunakan pada bab sebelumnya. Mulai dari peraturan terkait disiplin PNS, pelanggaran, dan hukuman disiplin sebagainya guna menjawab rumusan masalah yang telah diajukan khususnya mengenai tentang bagaimana efektivitas Pasal 4 Huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 94

Tahun 2021 tentang Disiplin PNS terhadap peningkatan kinerja guru PNS di MAN 1 Jembrana, Bali kemudian faktor yang mendukung dan menghambat efektivitas Pasal 4 Huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS terhadap peningkatan kinerja guru PNS di MAN 1 Jembrana, Bali.

BAB IV PENUTUP

Berisi kesimpulan peneliti tentang pembahasan yang sudah dijabarkan serta saran yang bisa diberikan guna pengembangan penelitian di masa depan khususnya tentang bagaimana efektivitas Pasal 4 Huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS terhadap peningkatan kinerja guru PNS di MAN 1 Jembrana, Bali kemudian faktor yang mendukung dan menghambat efektivitas Pasal 4 Huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS terhadap peningkatan kinerja guru PNS di MAN 1 Jembrana, Bali.

