

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Pegawai Aparatur Sipil Negara (pegawai ASN) adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam satu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan di gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan . Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah Setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Undang-undang No. 05 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat menjadi ASN, ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. (Moeheriono).¹

Disiplin sangat penting artinya bagi kehidupan manusia, karena disiplin harus ditanamkan secara terus-menerus agar disiplin menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam bidang pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi, sebaliknya orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Disiplin merupakan suatu proses latihan dan belajar untuk meningkatkan kemampuan dalam bertindak, berfikir dan bekerja yang aktif dan kreatif. Disiplin juga merupakan suatu kepatuhan dari orang-orang dalam suatu organisasi terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sehingga

¹ (Efendy, KAJIAN HUKUMAN DISIPLIN SESUAI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL, 2022)

menimbulkan keadaan tertib (fauzi, 2009). Permasalahan kedisiplinan khususnya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, hingga saat ini masih mendapat sorotan yang tajam dari masyarakat. Sebagai contoh yang banyak dilansir media massa baik cetak maupun elektronik, menyebutkan adanya PNS meninggalkan tempat tugas tanpa ijin pimpinan. Berbagai sanksi terhadap pegawai yang terkena razia penegakan disiplin telah dikenakan sanksi kedisiplinan. Pelanggaran maupun permasalahan kedisiplinan pegawai telah menghambat fungsi pelayanan pemerintah akibat adanya oknum PNS yang tidak menjalankan tugasnya secara optimal.²

Menurut Engelbrecht 2008:2 bahwa disiplin bukan hanya akan meningkatkan perilaku karyawan tetapi meminimalkan masalah disiplin dimasa yang akan datang melalui hubungan positif atasan dengan bawahan. Kedisiplinan dalam sebuah pekerjaan dilakukan oleh hampir semua tingkatan PNS. Mulai dari pegawai rendah sampai para pejabat. Disiplin merupakan pendidikan atau latihan kepada para pegawai yang telah menitikberatkan untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Disiplin sangat dipengaruhi akan budaya yang telah diterapkan oleh organisasi, utamanya orang-orang yang ada dilingkungan organisasi. Namun, kebanyakan pegawai belum sepenuhnya menyadari bahwa disiplin sangat berpengaruh untuk kemajuan organisasi. Disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian organisasi sedangkan Disiplin yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi.³

Pada prinsipnya menurut pasal (5) UU No. 43 tahun 1999, “Setiap Pegawai Negeri wajib mentaati segala peraturan perundangan yang berlaku”. Pimpinan mempunyai peran yang sangat penting karena peranan pimpinan sangat menentukan keberhasilan dan kegagalan dalam mencapai tujuan. Banyak upaya yang dilakukan pimpinan agar tujuannya tercapai dengan hasil maksimal,

² (Efendy, KAJIAN HUKUMAN DISIPLIN SESUAI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL, 2022) (ARIF EFENDY, 2022) (Dimas Adimanggala Danurwenda*, 2017)

³ https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/13609-Full_Text.pdf

salahsatunya yaitu dengan pembinaan dan peningkatan disiplin kerja pegawai. Namun masih terlihat suasana ketidaksiplinan yang dilakukan oleh PNS Putri, 2007: 1. ⁴

Pegawai Aparatur Sipil Negara (Pegawai ASN) adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Guna terciptanya disiplin didalam PNS terdapat peraturan pemerintah untuk mengatur hal itu, yang semula adalah PP. no 94 tahun 2021 tentang Disiplin PNS dan yang kini telah di amandemen menjadi PP. no 94 tahun 2021 Tentang Disiplin PNS, butuh waktu 11 (sebelas) tahun guna mengamandemen UU tentang disiplin PNS ini.

Salah satu latar belakang ditetapkannya PP. no 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai pengganti dari PP. no 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil karena adanya tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kinerja dan pelayanan PNS seiring dengan pelaksanaan reformasi birokrasi. perubahan ketentuan disiplin PNS dari PP. no 53 tahun 2010 menjadi PP No. 94 tahun 2021 di antaranya adalah adanya perubahan pengertian mengenai Masuk Kerja. Masuk kerja dalam PP. no 53 tahun 2010 didefinisikan sebagai keadaan melaksanakan tugas baik di dalam maupun di luar kantor. Selain itu, juga terdapat penambahan ketentuan larangan PNS berupa melakukan pungutan di luar ketentuan. Secara definisi, "pungutan di

⁴ <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/38580/uu-no-5-tahun-2014>

luar ketentuan" adalah pengenaan biaya yang tidak seharusnya dikenakan atau penyalahgunaan wewenang untuk mendapatkan uang, barang, atau bentuk lain untuk kepentingan pribadi atau pihak lain baik dilakukan secara sendiri-sendiri atau bersama-sama.⁵ (Efendy, 2022)

Dalam PP No. 94 tahun 2021 juga tidak lagi mengatur ketentuan disiplin PNS yang diakutkan dengan ranah pidana. Sehingga, bagi PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dan ada unsur pidananya, maka akan digunakan pendekatan sesuai dengan ketentuan aturan perundang-undangan yang mengatur pidana. peran pimpinan organisasi sebagai pembina di lingkungan kerjanya melakukan pembinaan terhadap bawahannya agar mampu memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat. Pembinaan merupakan tanggung jawab pimpinan agar pegawai yang memiliki potensi, karakteristik, keinginan, harapan, dan cita-cita yang berbeda diarahkan menjadi perilaku organisasional. peran pimpinan organisasi sebagai pembina di lingkungan kerjanya melakukan pembinaan terhadap bawahannya agar mampu memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat. Pembinaan merupakan tanggung jawab pimpinan agar pegawai yang memiliki potensi, karakteristik, keinginan, harapan, dan cita-cita yang berbeda diarahkan menjadi perilaku organisasional.⁶

Salah satu hal yang menonjol dalam perubahan aturan disiplin PP N0. 94 tahun 2021 adalah terkait jenis hukuman disiplin tingkat sedang dan berat. Pada dua jenis hukuman disiplin ini dilakukan perubahan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jenis Hukuman Disiplin Sedang
 - a. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;

⁵ (Efendy, KAJIAN HUKUMAN DISIPLIN SESUAI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL, 2022)

⁶ (Dimas Adimanggala Danurwenda*, 2017)

- b. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan).
- c. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.

2. Jenis Hukuman Disiplin Berat

- a. Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
- b. pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan)
- c. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

PNS sebagai aparatur negara mempunyai posisi sangat strategis dan peranan menentukan dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan. Sebagai aparatur negara, PNS berkewajiban menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan penuh kesetiaan dan ketaatan didalam menjalankan tugasnya. Untuk itu, PNS sebagai pelaksana di dalam melaksanakan tugas kedinasan. Pemberian tugas Kedinasan Kepada PNS pada dasarnya merupakan kepercayaan dari atasan yang berwenang, dengan harapan bahwa tugas itu akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu, setiap PNS wajib melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan penuh tanggung jawab. (Moehariono)

Pada PP No. 94 tahun 2021 juga diberikan peneguhan mengenai implementasi dari penegakan disiplin PNS melalui penjatuhan hukuman disiplin (HD). Bagi Atasan Langsung yang tidak melakukan pemanggilan dan pemeriksaan terhadap PNS yang diduga melakukan Pelanggaran Disiplin, dan/atau melaporkan hasil pemeriksaan kepada Pejabat yang Berwenang Menghukum **dijatuhi Hukuman Disiplin yang lebih berat**. Sebelumnya dalam PP. no 53 tahun 2010 hanya dijatuhi HD yang sama dengan jenis hukuman disiplin yang seharusnya dijatuhkan kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

Pegawai Negeri Sipil yang terdapat di Pemerintah Kota Batu masih dapat dijumpai pegawai yang tidak masuk kerja atau berada di lokasi yang tidak semestinya disaat waktu jam kerja pegawai. Berdasarkan observasi awal dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Kepala Badan kepegawaian dan pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Batu bahwa dalam ,pelaksanaannya masih ditemukan permasalahan-permasalahan yang terkait dengan hal yang berkaitan dengan Kewajiban dan Larangan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana terdapat dalam PP No 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil,

Pertama, penerapan kedisiplinan PNS yang sesuai dengan PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS di lingkungan Pemerintah Kota Batu belum maksimal, menurut kewajiban PNS yang tertera dalam Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam pasal 3 no 1 dan 2 bahwa mengucapkan sumpah/ janji PNS serta mengueapkan sumpah/ janji jabatan yang sebagaimana yang didalam sumpah/ janji PNS dan jabatan itu terdapat didalamnya, namun didalam rutinitas kinerja PS mash belum sesuai dengan sumpah yang telah diucapkan, didalam sumpah tersebut terdapat bahwa siap bersedia pengutamaan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi pegawai ini sejalan dengan dari pasal 3 no 7 bahwa PNS mempunyai kewajiban mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi sendiri, seorangan, dan atau / golongan, seperti didalam jam kerja masih didapatkan pegawai yang keluar kantor untuk kepentingan pribadi. ⁷Disamping kewajiban dan larangan tersebut, sesuai ketentuan Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara , PNS memiliki sejumlah hak yaitu:

⁷ Sumber: Wawancara dengan M. Nur Adhim, AP selaku Badan Kepagawaian, Senin, 19 Desember 2022

1. Hak memperoleh gaji, tunjangan, dan fasilitas.
2. Hak cuti.
3. Hak jaminan pensiun dan jaminan hari tua.
4. Hak perlindungan.
5. Hak pengembangan kompetensi.

PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dengan tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan/atau Pasal 4 yaitu kewajiban dan larangan disiplin maka PNS dijatuhi hukuman disiplin. Pelanggaran Disiplin adalah 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. Sedangkan hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum kepada PNS karena melanggar peraturan Disiplin PNS

Penjatuhan Hukuman Disiplin haruslah setimpal dengan pelanggaran yang dilakukan, sehingga hukuman disiplin itu dapat diterima dengan adil. Terdapat 3 tingkat jenis hukuman disiplin yaitu hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat. Jenis hukuman disiplin ringan terdiri atas:

1. Teguran lisan
2. Teguran tertulis
3. Pernyataan tidak puas secara tertulis

Menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan Sedangkan pada jenis hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat terjadi perubahan dari peraturan sebelumnya.

Sementara itu, Soegeng Prijodarminto dalam bukunya “Disiplin Kiat Menuju Sukses“ menyatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai – nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan,

dan atau ketertiban”⁷ Soegeng Prijodarminto juga mengemukakan bahwa disiplin itu mempunyai tiga aspek, yaitu :

- 1) Sikap mental (mental attitude), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran, dan pengendalian watak.
- 2) Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan atau aturan, norma, kriteria, dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk
- 3) mencapai keberhasilan (sukses).
- 4) Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib. ⁸

Disiplin kerja adalah merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh aparatur negara (PNS) sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Namun ironisnya, kualitas etos kerja dan disiplin kerja aparat / PNS secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para PNS. Permasalahan tersebut antara lain kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang ditempuh namun pemerintahan terus berusaha melakukan reformasi birokrasi ditubuh PNS. Karena itu, telah dibuat proyek percontohan di tiga lembaga yakni Departemen Keuangan, Mahkamah Agung, dan Badan Pemeriksa Keuangan. Pegawai di kantor-kantor tersebut diberi tunjangan kinerja setelah mereka mampu menunjukkan kinerja yang tinggi dengan mengutamakan perbaikan pelayanan secara sangat signifikan dan dirasakan masyarakat.

⁸ soegeng Prijodarminto, Disiplin Kiat Menuju Sukses, (Bandung: Pradnya Paramita, 1994). halaman 25.

Pegawai negeri Indonesia pada umumnya masih kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional. Pegawai negeri sipil seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran PNS. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut sebenarnya pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah, para pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.⁹

Peraturan disiplin pegawai negeri sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Dengan maksud untuk mendidik dan membina pegawai negeri sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.

Upaya awal yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia dalam menangani kasus terkait disiplin kerja oleh PPPK yaitu instansi terkait memberikan laporan mengenai data PPPK yang melanggar aturan kepada Inspektorat. Oleh inspektorat data akan dianalisa dan diberikan kepada Badan Kepegawaian Daerah untuk diberikan upaya tindak lanjut. Untuk pelanggaran disiplin ringan akan ditetapkan langsung oleh Badan Kepegawaian Daerah, sedangkan untuk disiplin berat setelah didisposisikan ke Badan

⁹ Slamet Wiyono, opcit, hlm.3.

Kepegawaian Daerah akan diberikan ke Sekretaris Daerah untuk dilakukan upaya terakhir yaitu PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia dalam penanganan kasus disiplin ringan oleh PPPK yaitu dengan memberikan arahan, bimbingan, pengawasan, serta didikan yang dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah pada bidang Pembinaan dan Kesejahteraan (PKP). PKP sebagai bidang yang menangani pegawai-pegawai yang bermasalah terutama terkait dengan disiplin kerja. Di PKP pegawai yang melanggar disiplin tersebut akan diberikan pengawasan secara khusus, arahan, dan bimbingan agar mematuhi aturan-aturan sebagaimana yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka fokus penelitian adalah mengenai **“implementasi peraturan pemerintah no. 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil di pemerintah kota batu”**

B. Rumusan masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Pelaksanaan Disiplin PNS menurut PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS di lingkungan pemerintahan Kota Batu?
2. Bagaimanakah Upaya yang dilakukan pemerintah dalam penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kota Batu?

C. Tujuan penelitian

Dalam sebuah penelitian, peneliti harus menentukan tujuan yang ingin dicapai sebab tanpa adanya tujuan yang jelas maka seorang peneliti akan mengalami kesulitan. Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, maka tujuan akan hendak dicapai peneliti adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana Pelaksanaan Disiplin PNS menurut PP No. 94 Tahun 2021 di lingkungan pemerintah Kota Batu.
2. Untuk mengetahui upaya yang telah dilakukan untuk meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil di di lingkungan pemerintah Kota Batu.

D. Manfaat penelitian

Metode penelitian ini berfungsi sebagai alat dan pedoman untuk melakukan penelitian, sedangkan penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sitematika dan pemikiran tertentu, dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari kata atau beberapa gejala hukum tertentu.

Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wacana pengembangan pengetahuan lebih lanjut, khususnya terkait Implementasi PP No. 94 tahun 2021 tentang Disiplin PNS di lingkungan pemerintah Kota Batu, serta

1. Memperbanyak khazanah Ilmu Pengetahuan dalam dunia akademis khususnya Ilmu Administrasi Negara.
2. Mempertajam dan mengembangkan teori-teor yang ada dalam dunia akademis khususnya teori mengenai kebijakan publik, serta mengembangkan ilmu yang di dapat selama perkuliahan khususnya ilmu kebijakan publik yang didalamnya terdapat implementasi ke b akan.

Manfaat Praktis

Manfaat Penelitian berkaitan dengan kontribusi praktis yang diberikan dalam penyelenggaraan penelitian terhadap obyek penelitian.

1. Bagi Pemerintah

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi salah satu data yang dapat memperkaya dan menambah wawasan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021

2. Bagi Masyarakat

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan wawasan bagi masyarakat tentang hal yang berkaitan dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

3. Bagi PNS

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat digunakan sebagai penambah wawasan agar disiplin pegawai negeri sipil dapat dilakukan dengan baik

tanpa adanya kendala-kendala yang terjadi.

3. Bagi Akademis

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat melengkapi hasil penelitian lain yang terdapat di perpustakaan selain itu hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk mahasiswa-mahasiswa Universitas Muhammadiyah Malang kedepannya.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan terkait dengan kontribusi tertentu dalam penvelenggaraan penelitian terhadap perkembangan teori dan ilmu pengetahuan dunia akademis.
2. Kegunaan terkait dengan kontribusi tertentu dalam penvelenggaraan penelitian terhadap perkembangan teori dan ilmu pengetahuan dunia akademis. Memperbanyak khazanah Ilmu Pengetahuan dalam dunia akademis khususnya Ilmu Administrasi Negara.
3. Mempertajam dan mengembangkan teori-teor yang ada dalam dunia akademis khususnya teori mengenai kebijakan publik, serta mengembangkan ilmu yang di dapat selama perkuliahan khususnya ilmu kebijakan publik yang didalamnya terdapat implementasi ke b akan.

F. Metode penelitian

Untuk menemukan bagaimana hasil penelitian tentang Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Kota Batu, dengan berbagai indikator di dalamnya, serta unsur-unsur pokok yang harus ditemukan sesuai dengan butir-butir rumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian. Maka digunakanlah metode penelitian. Secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang di sajikan dengan sangat mudah untuk di buktikan baik dari sisi kesesuaian dengan tema penelitian maupun proses pengalihannya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Empiris dengan pendekatan kualitatif. Menurut sholahuddin Al-fatih, di dalam bukunya yang berjudul “ Perkembangan Metode Penelitian Hukum di Indonesia” penelitian Empiris adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang di alami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, Tindakan, dan lain-lain secara holistic dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan Bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Metode penelitian Empiris hanya akan melengkapi sub-disiplin ilmu hukum-ilmu sosial dan membantu studi hukum dan system hukum untuk bergabung dengan bagian dari revolusi probabilistic yang lebih besar. (sholahuddin al-fatih, 2023)¹⁰. Dalam melakukan penelitian agar terlaksana dengan maksimal maka peneliti menggunakan metode sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian Dalam menyusun teks, menggunakan Metodologi penelitian Empiris dengan pendekatan kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati Dalam penelitian kualitatif instrumennya adalah orang atau human instrument, yaitu peneliti sendiri. Untuk dapat menjadi instrumen, maka peneliti harus memiliki bekal tori dan wawasan yang luas, sehingga mampu bertanya, menganalisis, memotret, dan mengkontruksi situasi sosial yang diteliti menjadi lebih jelas dan bermakna. Data yang dihasilkan berbentuk kata-kata, kalimat untuk mengeksplorasi bagaimana kenyataan sosial yang terjadi dengan mendeskripsikan hal-hal yang sesuai dengan masalah dan unit yang diteliti. Penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif

¹⁰ (sholahuddin al-fatih, 2023)

tatidiharapkan dapat mengungkapkan peristiwa tau kejadian yang terjadi sebenarnya di lapangan.¹¹

2. Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Empiris dengan pendekatan kualitatif. penelitian Empiris adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang di alami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, Tindakan, dan lain-lain secara holistic dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan Bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah, penelitian kualitatif adalah pada prosesnya dan pemaknaan hasilnya. Perhatian penelitian kualitatif lebih tertuju pada elemen manusia, objek, dan institusi, serta hubungan atau interaksi di antara elemen-elemen tersebut, dalam upaya memahami suatu peristiwa, perilaku, atau fenomena.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi yang di jadikan untuk menggali informasi mengenai Implementasi PP No. 94 tahun 2021 tentang Disiplin PNS di lingkungan pemerintah Kota Batu. Adalah di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kota Batu.

4. Teknik pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian, peneliti menggunakan dua jenis teknik pengumpulan data yang sesuai dengan jenis penelitian dan juga pencarian sumber datanya. Dalam memilih teknik pengumpulan data, tentu ada beberapa teknik yang harus dilakukan penulis untuk meminimalisasi adanya hambatan, kesalahan, atau masalah yang terjadi selama penelitian berlangsung. Sehingga teknik yang dipilih juga harus tepat dan berlangsung secara sistematis. Teknik pengumpulan data yang penulis pilih antara lain:

¹¹ (Efendy, KAJIAN HUKUMAN DISIPLIN SESUAI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL, 2022)

1. Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber. Seiring perkembangan teknologi, metode wawancara dapat pula dilakukan melalui media-media tertentu, misalnya telepon, email, atau video call melalui Zoom atau skype. Wawancara terbagi atas dua kategori, yakni wawancara terstruktur dan tidak terstruktur.

1. Wawancara terstruktur Dalam wawancara terstruktur, peneliti telah mengetahui dengan pasti informasi apa yang hendak digali dari narasumber. Pada kondisi ini, peneliti biasanya sudah membuat daftar pertanyaan secara sistematis. Peneliti juga bisa menggunakan berbagai instrumen penelitian seperti alat bantu recorder, kamera untuk foto, serta instrumen-instrumen lain.

2. Wawancara tidak terstruktur Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara bebas. Peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang berisi pertanyaan-pertanyaan spesifik, namun hanya memuat poin-poin penting dari masalah yang ingin digali dari responden.

2. Observasi adalah metode pengumpulan data yang kompleks karena melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaannya. Metode pengumpulan data observasi tidak hanya mengukur sikap dari responden, namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi. Teknik pengumpulan data observasi cocok digunakan untuk penelitian yang bertujuan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi biasa berbentuk tulisan, gambaran, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, cerita biografi, peraturan kebijakan, sedangkan yang dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain.

5. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek data yang dapat diperoleh. Jenis dan sumber data penulis gunakan dalam penelitian ini terbagi atas dua, yakni:

1. Sumber Data Primer

Data primer adalah pengumpulan data yang dilakukan secara langsung dari lokasi penelitian atau objek yang diteliti berdasarkan data yang diperoleh dari informan. Secara teknis informan adalah orang yang dapat memberikan penjelasan yang lebih detil dan konferhensif mengenai apa, siapa, dimana, kapan, bagaimana, dan mengapa. Adapun informan yang akan akan diwawancarai secara langsung yaitu pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu dan Kantor Wali Kota Batu.

2. SumberdataSekunder

Data sekunder merupakan jenis data yang mendukung data primer dan dapat diperoleh di luar objek penelitian. Sumber data sekunder dapat dibagi kepada; *pertama*, kajian kepustakaan konseptual yaitu kajian terhadap artikel-artikel atau buku-buku yang ditulis oleh para ahli yang ada hubungannya dengan pembahasan judul penelitian ini.

Kedua, kajian kepustakaan dari hasil penelitian terdahulu atau penelusuran hasil penelitian terdahulu yang ada relevansinya dengan pembahasan penelitian ini, baik yang telah diterbitkan maupun yang tidak diterbitkan dalam bentuk buku atau majalah ilmiah.

6. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini kemudian dianalisis dengan menggunakan Analisa deskriptif qualitative, yaitu pengeloaan data yang didasarkan pada hasil studi lapangan yang kemudian dipadukan dengan data yang diperoleh dari studi kepustakaan , sehingga diperoleh data yang akura



Rencana Sistematika Penulisan

Sistematis penulisan skripsi ini terdiri dari 4 (empat) bab, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, keaslian penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan tentang tinjauan mengenai aparatur sipil negara, tinjauan mengenai disiplin pegawai negeri sipil. Mengacu pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ASN terbagi menjadi dua jenis yakni PNS dan PPPK. PNS dan PPPK sama-sama memiliki status sebagai aparatur sipil negara (ASN). Meskipun keduanya termasuk ASN, PNS dan PPPK mempunyai definisi, hak, manajemen, dan proses seleksi yang berbeda.

BAB I HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian pembahasan mengenai pelaksanaan peraturan disiplin pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Batu. berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, kendala-kendala dalam pelaksanaan peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai negeri sipil di BKPSDM Kota Batu berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dan cara mengatasi kendala-kendala dalam pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil di BKPSDM Kota Batu, berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor Nomor 94 Tahun 2021 Disiplin Pegawai Negeri Sipil

BAB IV PENUTUP

Bab ini berisi uraian mengenai kesimpulan pada pembahasan, peneliti akan menarik kesimpulan terhadap permasalahan yang timbul serta mengajukan saran-saran yang

berpedoman kepada hasil penelitian yang dapat berguna bagi perkembangan ilmu hukum, khususnya pada dalam proses penyidikan dan hukum pidana

