

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia adalah Negara Hukum sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia bahwa negara hukum secara sederhana adalah Negara yang menempatkan hukum sebagai dasar kekuasaan Negara dan penyelenggaraan kekuasaan tersebut dalam segala bentuknya dilakukan dibawah kekuasaan hukum.¹ Negara hukum menentukan bahwa setiap warga Negara harus tunduk pada hukum, termasuk pemerintah harus tunduk pada hukum. Pemerintahan merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu negara karena tanpanya negara akan kehilangan arah tanpa kendali dan pada akhirnya negara tersebut akan berada pada kondisi yang buruk.²

Pada pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 alinea ke IV menegaskan bahwa tujuan Bangsa Indonesia adalah membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Demi perwujudan tujuan tersebut jelas diperlukan aparatur-aparatur yang tangguh, berwibawa serta berwawasan luas yang dapat berkompetensi dan memiliki dedikasi tinggi pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

Kelancaran dalam suatu penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara.

¹ Ridwan HR, 2010, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 19.

² Bambang Rudito dkk, 2016, *Aparatur Sipil Negara Pendukung Reformasi Birokrasi*, Jakarta: Kencana, hlm. 63.

Pegawai Negeri merupakan tulang punggung Pemerintahan dalam melaksanakan Pembangunan Nasional. Pegawai Negeri Sipil sebagai sumber daya manusia yang bertugas dalam melayani kepentingan publik memiliki andil dalam merealisasikan penyelenggaraan tugas pemerintah dan pelaksanaan pembangunan nasional. Terselenggaranya pembangunan nasional sangat tergantung pada kemampuan dan kesempurnaan aparatur negara yang pada pokoknya tergantung juga dari kesempurnaan pegawai negeri.³

Di dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disingkat UU No.5 Tahun 2014), dinyatakan bahwa “Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut 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”. Selanjutnya di dalam Undang-Undang ini juga menjelaskan mengenai apa itu PNS yang dinyatakan dalam Pasal 1 angka 3 bahwa “Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disingkat PNS) adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan”. PNS diberikan tugas dan peran sebagai kewajibannya dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab. Untuk menciptakan pegawai ASN yang demikian rupa, diperlukan adanya peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak dilaksanakan, atau larangan dilanggar. Pemerintah mewujudkannya dengan mengeluarkan Peraturan

³ Marbun SF, dan Moh. Mahfud MD, 1987, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta: Liberty. hlm. 98.

Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disingkat PP No.94 Tahun 2021).

Salah satu penyesuaian di bidang kepegawaian yaitu dengan dikeluarkannya PP No.94 tahun 2021, sebagai pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Peraturan ini memuat antara lain, larangan PNS, jenis dan tingkat hukuman disiplin. Peraturan yang baru dimaksudkan untuk memperbaiki peraturan lama, atau karena peraturan lama sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan.⁴ Peraturan disiplin ini secara tegas memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan Hukuman Disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang sepanjang bukan perbuatan yang merugikan negara. Pegawai Negeri Sipil memiliki kewajiban yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh seluruh PNS tanpa terkecuali. Mulai dari menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS dan sumpah/janji jabatan, serta mengenai masuk dan kerja dan menaati ketentuan jam kerja yang berlaku. Ketentuan jam kerja ini berguna untuk kedisiplinan PNS dan Tenaga Kependidikan khususnya yang berada di Rektorat Universitas Andalas. Ketentuan ini diatur didalam Pasal 4 PP No.94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS, kedisiplinan ini merupakan bentuk dalam mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada setiap pegawai. Hal ini mendorong gairah kerja,

⁴ Sri Hartini, Siti Kunarti, Tenang Haryanto, 2022, "Analisis Sanksi Hukuman Disiplin Berat Pegawai Negeri Sipil Setelah Dikeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Hukuman Disilin PNS", *Jurnal Prosiding Semnas LPPM UNSOED*, Vol 11, hlm 40

semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.⁵

Dalam menjaga Aparatur Sipil Negara yang menjunjung tinggi nilai-nilai dasar ASN dan menjalankan kewajibannya, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) mengeluarkan Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 1 Tahun 2021 Tentang Penegakan Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Instansi Pemerintah. Surat Edaran ini dimaksudkan untuk menjadi pedoman/panduan bagi Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dalam menegakkan disiplin pegawai Aparatur Sipil negara (ASN) yang melanggar ketentuan disiplin. Didalam ketentuan poin 1 Surat Edaran tersebut menyebutkan, Pejabat Pembina Kepegawaian wajib melakukan langkah-langkah pencegahan dan pembinaan disiplin untuk menjamin terpeliharanya tata tertib, produktivitas, dan kelancaran pelaksanaan tugas ASN salah satunya dengan mendorong keteladanan pimpinan tentang penerapan nilai-nilai dasar ASN serta kode etik dan kode perilaku di seluruh unit kerja serta melakukan pengawasan dan evaluasi secara rutin. Dalam Pasal 1 angka 4 PP No.94 Tahun 2021 menyebutkan bahwa “disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan-larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan”. Dengan demikian, disiplin adalah tindakan nyata bagi individu pegawai terhadap peraturan instansi atau lembaga. Disiplin bukan hanya dalam bentuk ketaatan saja namun berkenaan dengan tanggung jawab PNS yang diberikan oleh pemerintah. Disiplin dalam diri tiap pegawai harus selalu ditanamkan, semakin baik disiplin kerja pegawai maka

⁵ Oki Wahyu Budijanto, Nicken Sarwo Rini. 2019, “Implementasi Mekanisme Pemberian Hukuman Disiplin Di Kementerian Hukum Dan Ham”. *Jurnal Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan Hak Asasi Manusia Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia*. Volume 13, No. 3. hlm. 286.

diharapkan pula semakin tinggi produktivitas kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai dalam memaksimalkan fungsi dan tugas-tugasnya serta memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Namun, dalam pelaksanaan prakteknya mengenai kedisiplinan ini tidak dilaksanakan dengan baik terutama dalam hal masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Karena masih dapat terlihat adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan secara berulang-ulang setiap harinya dengan jumlah yang tidak sedikit.

Mengenai pelanggaran disiplin, ketentuan Pasal 1 angka 6 PP No.94 Tahun 2021 menyebutkan bahwa “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”. Menindaklanjuti PP No.94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS tentang ketentuan jam kerja, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) mengeluarkan Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 16 Tahun 2022 Tentang Kewajiban Menaati Ketentuan Jam Kerja Bagi Aparatur Sipil Negara. Selanjutnya, Badan Kepegawaian Negara (BKN) telah menetapkan Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Peraturan Pelaksanaan PP No.94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS. Di dalam peraturan tersebut diatur jika PNS tidak mematuhi ketentuan masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja maka PNS yang bersangkutan akan diberikan hukuman disiplin sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Dalam Pasal 9 Ayat (1) Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 menyebutkan bahwa PNS yang tidak memenuhi ketentuan masuk

kerja dan menaati jam kerja, diberikan hukuman disiplin ringan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 3 (tiga) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa teguran lisan;
- b. PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 4 (empat) sampai dengan 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa teguran tertulis; dan
- c. PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 7 (tujuh) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis.

Berdasarkan ketentuan Pasal 10 Ayat (1) Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022, Pegawai Negeri Sipil yang tidak memenuhi ketentuan masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja diberikan hukuman disiplin sedang dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 13 (tiga belas) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
- b. PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 14 (empat belas) sampai dengan 16 (enam belas) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; dan
- c. PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 17 (tujuh belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.

Dalam Pasal 11 Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 menyebutkan bahwa, PNS diberikan hukuman disiplin berat yang tidak memenuhi ketentuan masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 24 (dua puluh empat) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
- b. PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 25 (dua puluh lima) sampai dengan 27 (dua puluh tujuh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan;

- c. PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 28 (dua puluh delapan) hari kerja atau lebih dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
- d. PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Dalam Pasal 13 Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 menjelaskan bahwa, “Pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan yaitu mulai bulan Januari sampai dengan bulan Desember dalam tahun yang bersangkutan”. Penjatuhan Hukuman Disiplin ditingkatkan menjadi lebih berat dari Hukuman Disiplin yang telah dijatuhkan sebelumnya, apabila jumlah tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah telah mencapai jumlah yang telah ditentukan.

Mengenai ketentuan jam kerja Universitas Andalas berpedoman kepada Surat Edaran Sekretaris Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 10 Tahun 2022 Tentang Presensi Melalui Rekam Kehadiran Elektronik Bagi Pegawai Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Di dalam Surat Edaran tersebut dinyatakan bahwa hari kerja pegawai berjumlah 5 (lima) hari kerja dalam seminggu yakni hari Senin sampai dengan hari Jum'at, kemudian diatur mengenai jam kerja pegawai sebagai berikut:

- a. Senin s.d. Kamis pukul 07.30 – 16.00 waktu setempat; dan
 waktu istirahat pukul 12.00 – 13.00 waktu setempat.
- b. Jumat pukul 07.30 – 16.30 waktu setempat; dan
 waktu istirahat pukul 11.30 – 13.00 waktu setempat.

Didalam Surat Edaran tersebut ditentukan bahwa, Pegawai dapat diberikan toleransi waktu kedatangan paling lama 30 (tiga puluh) menit dari waktu yang ditentukan dengan kewajiban penggantian waktu setelah jam kepulangan dalam

hari yang sama. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasi Kepegawaian Rektorat Universitas Andalas Bapak Erijon, S.Sos menjelaskan bahwa batas keterlambatan jam kerja pegawai yang berada di Rektorat Universitas Andalas diberikan toleransi waktu kedatangan paling lama 60 (enam puluh) menit, yang berarti hingga pukul 08.30 WIB dengan kewajiban penggantian waktu setelah jam keputungan dalam hari yang sama.

Peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan kepegawaian di Indonesia, akan berlaku secara umum kepada setiap pegawai yang ada di Indonesia. Universitas Andalas merupakan Institusi Pemerintah yang operasionalnya dijalankan oleh pegawai negeri. Dalam kata lain, setiap pegawai negeri yang bekerja di Universitas Andalas juga terikat terhadap semua Peraturan yang ditetapkan didalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945, kemudian UU No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan selanjutnya PP No 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Dalam penelitian yang ada sebelumnya, masih banyak terdapat kelalaian yang terjadi seperti pelanggaran ringan yang tidak segera ditindak oleh Aparatur berwenang, sehingga rasa terikat PNS Tenaga Kependidikan terhadap Peraturan Perundang-Undangan tidak begitu kuat dan mereka menjadi cenderung melanggarnya. Masih kurangnya sosialisasi yang diberikan oleh Aparatur berwenang juga menyebabkan tingkat kesadaran Tenaga Kependidikan mengenai Kedisiplinan menjadi rendah.⁶

Pada kenyataannya, di Rektorat Universitas Andalas masih terjadi pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Tenaga Kependidikan di Rektorat

⁶ Agus Prianto, 2013, "Pelaksanaan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil Tenaga Kependidikan Di Rektorat Universitas Andalas". *Skripsi, Universitas Andalas*, hlm. 85

Universitas Andalas secara berulang-ulang. Berdasarkan absensi dari Bagian Kepegawaian Rektorat Universitas Andalas pada Desember 2022 terdapat 50% Pegawai Negeri Sipil di Rektorat Universitas Andalas yang melanggar ketentuan jam kerja. Rektorat Universitas Andalas dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsinya memiliki jumlah PNS sebanyak 206 orang. Dengan jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) yang begitu banyak, tidak menutup kemungkinan adanya pelanggaran-pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan yang dilakukan PNS, pelanggaran berupa terlambat masuk jam kerja, jam mulai istirahat, dan jam selesai kerja yang dilakukan oleh para pegawai.

Penulis mendapatkan persentase perhitungan jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran ketentuan jam kerja setiap bulannya dengan cara berikut:

$$\text{Persen(\%)} = \frac{\text{Jumlah Pelanggar}}{\text{Jumlah Total}} \times 100$$

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa pelanggaran ketentuan jam kerja yang dilakukan oleh PNS di Rektorat Universitas Andalas masih terjadi. Tindakan PNS yang tidak mematuhi ketentuan disiplin masih sering terlihat, dimana masih ada PNS yang terlambat masuk kerja atau pulang lebih awal dari jam kerja yang ditetapkan dan keadaan ini menunjukkan rendahnya kualitas dan kesadaran pegawai negeri sipil dalam mematuhi peraturan yang berlaku. Di Universitas Andalas pada kenyataannya masih terdapat pelanggaran-pelanggaran seperti PNS yang terlambat masuk kerja atau pulang lebih awal dari jam kerja yang ditetapkan. Oleh karena itulah Penulis memutuskan untuk memilih Rektorat Universitas Andalas dan Tenaga Kependidikan Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Rektorat Universitas Andalas tersebut sebagai objek dan subjek Penulisan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan

penulisan dan penelitian yang berjudul : PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL TERHADAP PELANGGARAN KETENTUAN JAM KERJA PADA TENAGA KEPENDIDIKAN DI REKTORAT UNIVERSITAS ANDALAS

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diketahui rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap pelanggaran ketentuan jam kerja pada Tenaga Kependidikan di Rektorat Universitas Andalas ?
2. Bagaimana penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap pelanggaran ketentuan jam kerja pada Tenaga Kependidikan di Rektorat Universitas Andalas dan bagaimana upaya yang dilakukan agar Tenaga Kependidikan mematuhi Peraturan Disiplin PNS ?

C. Tujuan Penulisan

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaturan penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap pelanggaran ketentuan jam kerja pada Tenaga Kependidikan di Rektorat Universitas Andalas
2. Untuk mengetahui selanjutnya menganalisa bagaimana penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap pelanggaran ketentuan jam kerja pada Tenaga Kependidikan di Rektorat Universitas Andalas dan bagaimana upaya yang dilakukan agar Tenaga Kependidikan mematuhi Peraturan Disiplin PNS

D. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang telah penulis kemukakan diatas maka manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk menambah ilmu pengetahuan, memperluas cara berfikir serta dapat melatih penulis dalam melakukan penulisan dan penelitian dan mewujudkannya dalam bentuk karya ilmiah berbentuk skripsi.
- b. Penulisan ini secara khusus bermanfaat bagi penulis yaitu untuk memberikan referensi dan diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan Hukum Administrasi Negara, hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai penambah literatur dalam memperluas pengetahuan hukum masyarakat.

2. Manfaat Praktis

- a. Dengan penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan serta mengembangkan kemampuan penulis dalam melakukan penulisan hukum secara ilmiah sebagai bekal untuk berpartisipasi dalam masyarakat nantinya.
- b. Manfaat praktis yang diharapkan agar dapat memberi kontribusi dan manfaat bagi individu, masyarakat, atau pihak yang berkepentingan dalam menambah pengetahuan.

E. Metode Penelitian

Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematis dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari sesuatu atau beberapa gejala hukum tertentu, dengan cara menganalisis, melakukan pemeriksaan mendalam terhadap faktor hukum tersebut, kemudian

mengusahakan pemecahan atas permasalahan yang timbul di dalam gejala yang bersangkutan.⁷

Metode penelitian adalah segala aktivitas seseorang untuk menjawab permasalahan hukum yang bersifat akademik dan praktis, baik yang bersifat asas-asas hukum, norma-norma hukum yang hidup dan berkembang dalam masyarakat.⁸ Metode pada hakikatnya memberikan pedoman tentang cara-cara seorang ilmuwan mempelajari, menganalisa dan memahami lingkungan yang dihadapinya.⁹ Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris, atau disebut dengan penelitian lapangan yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya dimasyarakat.¹⁰ Penelitian yuridis empiris adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara *in action* pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.¹¹ Atau dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi dimasyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan,

⁷ Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia Pers, hlm. 6.

⁸ *Ibid*

⁹ *Ibid*

¹⁰ Suharsimi Arikunto, 2012, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. hlm. 126

¹¹ Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti. hlm. 134

setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah.¹²

Pendekatan yuridis empiris tidak hanya menekankan pada kenyataan pelaksanaan hukum saja, tetapi juga menekankan pada kenyataan hukum dalam praktek yang dijalankan anggota masyarakat. Pendekatan yuridis mengandung arti pendekatan dari aspek hukumnya, dalam hal peraturan - peraturannya yang mendasari Penerapan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelanggaran Ketentuan Jam Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di Rektorat Universitas Andalas.

2. Sifat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini bersifat deskriptif. Suatu penelitian deskriptif yang dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin.¹³ Hal ini bertujuan untuk memperoleh gambaran-gambaran dari suatu hal terkait dengan Penerapan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelanggaran Ketentuan Jam Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di Rektorat Universitas Andalas.

3. Sumber dan Jenis Data

a. Sumber Data

Dalam penelitian ini diperlukan data yang bersumber dari :

1) Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan merupakan penelitian yang dilakukan terhadap buku-buku, karya ilmiah, Undang-Undang, literatur yang berkaitan dengan penelitian. Studi kepustakaan dilakukan di beberapa tempat yaitu:

¹² Bambang Waluyo, 2002, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*. Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 15

¹³ Soerjono Soekanto, *Op. Cit.*, hlm. 10.

1. Perpustakaan Pusat Universitas Andalas
2. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Andalas
3. Buku-buku serta bahan bacaan yang dimiliki penulis

2) Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan ini diperoleh sebagai data pendukung analisis terhadap data kepustakaan atau data kepustakaan atau data sekunder yang diperoleh melalui informasi tentang bagaimana Penerapan Hukum Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelanggaran Ketentuan Jam Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di Rektorat Universitas Andalas.

b. Jenis Data

Dalam Penelitian ini jenis data yang digunakan adalah :

1) Data Primer

Data Primer atau yang disebut juga sebagai data yang dikumpulkan dan diperoleh langsung dari sumber pertama.¹⁴ Data primer diperoleh dengan cara wawancara yang dilakukan dengan pihak-pihak terkait dalam Penerapan Hukum Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelanggaran Ketentuan Jam Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di Rektorat Universitas Andalas.

2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah ada dan terolah dengan kata lain data tersebut telah ada baik dalam literatur, perundang-undangan yang terkait dengan objek penelitian, atau sumber-sumber tertulis

¹⁴ Amiruddin, 2003, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 30.

lainnya.¹⁵ Penelitian kepustakaan diperlukan untuk memperoleh data sekunder yang tidak dapat dipisahkan dari objek atau permasalahan yang akan dipecahkan atau perumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya.

Data Sekunder terdiri dari :

a. Bahan Hukum Primer

Yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, dan terdiri dari :

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Apartur Sipil Negara
3. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Manajemen Pegawai Negeri Sipil
4. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
5. Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 tahun 2021 Tentang Penegakan Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Instansi Pemerintah
6. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

¹⁵ *Ibid*

7. Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2022 Tentang Kewajiban Menaati Ketentuan Jam Kerja Bagi Aparatur Sipil Negara
 8. Surat Edaran Sekretaris Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 10 Tahun 2022 Tentang Presensi Melalui Rekam Kehadiran Elektronik Bagi Pegawai Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi
 9. Peraturan Rektor Universitas Andalas Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Rektor Universitas Andalas Nomor 9 Tahun 2019 Tentang Pedoman Pelaksanaan Remunerasi Universitas Andalas.
 10. Peraturan Rektor Universitas Andalas Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Perubahan Atas Peraturan Rektor Universitas Andalas Nomor 7 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil tenaga Kependidikan Di Lingkungan Universitas Andalas
- b. Bahan Hukum Sekunder
- Bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti misalnya, rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, dan seterusnya.¹⁶

¹⁶ *Ibid*, hlm. 52

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, contohnya adalah kamus, ensiklopedia, indeks kumulatif, dan seterusnya.¹⁷

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Teknik Sampling

Untuk menyelesaikan penelitian ini, Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis adalah metode *Purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah pengambilan sampel yang dilakukan sesuai dengan persyaratan sampel yang diperlukan. Pengambilan sampel tersebut dilakukan secara sengaja dengan jalan mengambil sampel tertentu saja yang mempunyai karakteristik, ciri, kriteria, atau sifat tertentu.

Populasi dalam penelitian ini bukan semua Tenaga Kependidikan di Rektorat Universitas Andalas, akan tetapi Tenaga Kependidikan yang sudah menjadi Pegawai Negeri Sipil saja. Sampelnya adalah Tenaga Kependidikan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan masuk kerja dan ketentuan jam kerja di Rektorat Universitas Andalas. Jumlah sampel yang diambil penulis adalah 10 (sepuluh) orang.

b. Wawancara

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara, yakni teknik pengumpulan data yang dilakukan secara lisan guna memperoleh informasi dari responden yang erat kaitannya dengan masalah

¹⁷ *Ibid.* hlm. 52

yang diteliti oleh penulis dilapangan.¹⁸ Wawancara dilakukan dengan cara semi terstruktur dimana selain menanyakan pertanyaan yang telah disusun serta pertanyaan yang nantinya dikembangkan oleh penulis kepada 11 (sebelas) orang Tenaga Kependidikan di Rektorat Universitas Andalas dengan nama sebagai berikut:

1. Bapak Ampera Warman, SE., MM (Direktur Sumber Daya Manusia)
2. Bapak Erijon, S.Sos (Kepala Subdit Pembinaan, Pengembangan dan Kesejahteraan)
3. Bapak Sugito, S.Sos (Kepala Subdit Pengelolaan Aset)
4. Bapak Hasnul Fuad Eldhawan, SAP (Kepala Seksi Layanan Hukum dan Organisasi Kantor Hukum)
5. Bapak A.Haris, S.Sos (Kepala Seksi Pengelolaan SDM)
6. Ibu Beti Febriola, SS., M.Si (Kepala Seksi Pembinaan dan Pengembangan)
7. Bapak Efliyadi, SKM (Kepala Seksi Kesejahteraan & Remunerasi)
8. Ibu Yeni Kasboti, SE., M.Pd (Kepala Seksi Umum dan Tata Usaha)
9. Ibu Helnafiah (Pegawai Seksi Umum dan Tata Usaha)
10. Ibu Suci Muchtariza, SKM (Pegawai Seksi Kesejahteraan dan Remunerasi)
11. Ibu Dian Oktoriani, SE (Pegawai Seksi Pengelolaan SDM)

¹⁸ *Ibid.* hlm. 67

c. Studi Dokumen

Studi dokumen meliputi studi bahan-bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.¹⁹ Penulis memeriksa dan mencocokkan hasil dari penelitian wawancara dengan dokumen yang telah penulis pelajari serta menghubungkan dengan data dokumen dari peraturan perundang-undangan.

5. Pengolahan dan Analisis Data

a. Pengolahan data

Data yang ditemukan dan dikumpulkan akan diolah terlebih dahulu dengan cara melakukan pengoreksian terhadap data yang didapatkan dan disesuaikan dengan permasalahan yang diteliti dalam penelitian Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelanggaran Ketentuan Jam Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di Rektorat Universitas Andalas.

b. Analisis Data

Setelah data yang diperoleh dan diolah, maka selanjutnya data tersebut disusun secara sistematis dan dipilih secara kualitatif yaitu hasil penelitian baik data primer maupun data sekunder akan dipelajari dan dianalisis yang kemudian dijabarkan dalam bentuk kalimat yang disusun secara sistematis. Setelah data tersebut disusun dalam laporan maka data tersebut dicari hubungannya dengan objek yang diteliti yaitu dalam hal Penerapan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelanggaran Ketentuan Jam Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di Rektorat Universitas Andalas.

¹⁹ *Ibid.* hlm. 68