

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Tujuan nasional adalah membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia, yakni tercantum dalam alinea ke-empat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi :

“...membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial...”

Tujuan tersebut merupakan sumber motivasi dan aspirasi perjuangan serta tekad bangsa Indonesia untuk tetap merdeka dan mewujudkan tujuan negara tersebut. Selanjutnya ditegaskan dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu pekerjaan yang layak dan mulia pada masa saat ini, selain itu Pegawai Negeri Sipil juga sebagai mesin utama birokrasi untuk melaksanakan tugas pemerintahan.

Untuk melaksanakan amanah membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia diperlukan adanya birokrasi pemerintahan yang berkinerja baik. Pemerintah telah mencanangkan rencana aksi membuat pemerintah selalu hadir dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya. Untuk mewujudkannya pemerintah menerbitkan Undang-undang Nomor 30 tahun 2014 tentang administrasi pemerintahan mengatur berbagai hal terkait penyelenggaraan pemerintahan, seperti :

1. Kewenangan

2. Jenis Keputusan
3. Sanksi Administrasi
4. Perlindungan hukum bagi masyarakat dan Pegawai Negeri Sipil
5. Layanan yang baik kepada masyarakat

Aturan tersebut merupakan dasar hukum untuk meningkatkan pemerintahan yang baik (*Good Governace*) dan mencegah praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Bertujuan untuk menciptakan tertib administrasi pemerintahan, menjamin akuntabilitas badan/pejabat pemerintahan, mencegah penyalahgunaan wewenang dan memberikan kepastian hukum.

Ketentuan mengenai Pegawai Negeri Sipil ini diatur dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Ketentuan tersebut dimaksudkan untuk membangun Pegawai Negeri Sipil yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Pegawai Negeri Sipil merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disingkat ASN). Berdasarkan Pasal 1 angka 1 dan angka 2 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023, bahwa :

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. 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 diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Menurut ketentuan di atas ASN merupakan suatu profesi dan Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disingkat PNS) dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (selanjutnya disingkat PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan sesuai dengan tugas dan peran masing-masing, terdapat permasalahan yang ada pada birokrasi Indonesia mengenai sumber daya manusia. Permasalahan itu antara lain rendahnya kualitas PNS yang tidak berintegritas moral dan tidak profesional dalam melaksanakan tugas pemerintahan.

Berdasarkan Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 Tentang Kejaksaan Republik Indonesia yang berbunyi “Kejaksaan Republik Indonesia yang selanjutnya dalam Undang-undang ini disebut Kejaksaan adalah lembaga pemerintahan yang melaksanakan kekuasaan negara dibidang penuntutan serta kewenangan lain berdasarkan undang-undang”. Kejaksaan Republik Indonesia sebagai lembaga negara yang melaksanakan kekuasaan negara di bidang penuntutan harus melaksanakan fungsi, tugas, dan wewenangnya secara merdeka, terlepas dari pengaruh kekuasaan pemerintah dan pengaruh kekuasaan lainnya.<sup>1</sup> Tugas pemerintahan dapat berjalan dengan lancar jika PNS tersebut memiliki kemampuan dan kualitas serta kedisiplinan yang tinggi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang PNS terhadap tugas yang diberikan kepadanya sehingga mendorong semangat berkinerja dan pada akhirnya mampu mewujudkan

---

<sup>1</sup> Chaerul Amir, 2014, “Kejaksaan Memberantas Korupsi [Suatu Analisis : Histori, Sosiologis, dan Yuridis]”, Pro Deleader, Jakarta Pusat, Hlm. 59.

tujuan organisasi.<sup>2</sup> Untuk meningkatkan kedisiplinan PNS pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Kebijakan disiplin bagi PNS di Indonesia telah diimplementasikan sejak tahun 1952 dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1952 tentang hukuman jabatan, kemudian diubah pada tahun 1980 melalui Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980. Peraturan itu, kemudian diubah lagi dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan terakhir diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.<sup>3</sup> Tujuan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 adalah ;

1. Untuk menjamin terpeliharanya Tata tertib dalam pelaksanaan tugas,
2. Untuk mewujudkan PNS yang berintegrasi moral, profesional dan akuntabel

Penegakan Disiplin PNS diharapkan dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja serta berintegrasi moral. Untuk dapat menjadi pertimbangan dalam pengembangan karier. Peraturan Pemerintah tentang Disiplin PNS ini antara lain 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. Dalam Peraturan Pemerintah ini secara tegas disebutkan jenis Hukuman Disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu Pelanggaran Disiplin, untuk jenis Hukuman Disiplin Sedang dan Berat dilakukan pemeriksaan oleh tim pemeriksa. Dalam

---

<sup>2</sup> Firna Novi Anggoro , 2022, “Penyalahgunaan Wewenang Oleh Pegawai Negeri Sipil (Ratio Legis Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil)”, *Jurnal RechtsVinding*, Vol. 11, No. 2, hlm.212.

<sup>3</sup> Rusliandy, 2022, “Evaluasi Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah”, *Jurnal Ideas*, Vol.8, No.1, hlm.129.



Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dijelaskan jenis Hukuman Disiplin

Sedang terdiri dari :

1. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
2. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; dan
3. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.<sup>4</sup>

Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi Pejabat yang Berwenang Menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan Hukuman Disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi Pejabat yang Berwenang Menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini.

Penjatuhan hukuman berupa jenis Hukuman Disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, berat ringannya sanksi hukuman yang diterapkan akan mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai.<sup>5</sup> Dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan, kewenangan untuk menetapkan keputusan pemberhentian bagi PNS yang melakukan Pelanggaran Disiplin dilakukan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pemberhentian terhadap PNS mengakibatkan yang bersangkutan tidak lagi berkedudukan sebagai PNS.<sup>6</sup> Keputusan tersebut juga disebut Keputusan Tata Usaha Negara (selanjutnya disebut KTUN), KTUN adalah tindakan hukum publik pemerintah yang sifatnya sepihak.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Prista Alisa Ramadhani, Tundjung Herning Sitabuana, 2021, "Prinsip Dasar Penerapan Hukuman Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil", *Jurnal Senapenmas*, hlm. 1493.

<sup>5</sup> Sumar Susantinah, 2020, "Efektifitas Hukuman Disiplin Bagi Pegawai Negeri Sipil Yang Melanggar Disiplin Di Dinas Pendidikan Kabupaten Kediri", *Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 9, Nomor 1, Hlm. 68.

<sup>6</sup> Karmenita Sendi Bawinto, Ronny A Maramis, Audi H Pondaag, 2023, "Kajian Hukum Terhadap Faktor Yang Menyebabkan Pegawai Negeri Sipil Dapat Di Berhentikan". *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi*, Vol.13, No.1, hlm.7.

<sup>7</sup> Indah Fitriani Sukri, 2022, "Menguji Asas Presumptio Iustae Causa dalam Sengketa Tata Usaha Negara", *Jurnal Syariah dan Hukum*, Vol.20, No. 1, hlm.47.

Selain hal tersebut di atas, bagi PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin diberikan hak untuk membela diri melalui Upaya Administratif, Upaya Administratif terdiri dari keberatan dan banding administratif. Keberatan diajukan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dengan memuat alasan keberatan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat yang berwenang menghukum. Banding administratif diajukan kepada pertimbangan ASN. Sehingga dapat dihindari terjadinya kesewenang-wenangan dalam penjatuhan Hukuman Disiplin.<sup>8</sup>

Adapun perbedaan antara Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 antara lain:

1. Perubahan jenis hukuman disiplin tingkat sedang dan berat. Semula penundaan kenaikan gaji, penundaan kenaikan pangkat, dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun menjadi pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 bulan, 9 bulan, dan 12 bulan;
2. Jumlah kumulatif tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah menjadi lebih singkat dapat dikenakan sanksi;
3. Pejabat yang berwenang menghukum tidak menjatuhkan sanksi kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dikenakan sanksi yang lebih berat dari jenis hukuman disiplin yang harus dijatuhkan kepada PNS yang melakukan pelanggaran;
4. Terdapat perluasan ruang lingkup dan jenis kewajiban dan larangan;
5. Pemeriksaan terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran kewajiban dan atau larangan dengan hukuman disiplin berat dilakukan oleh tim pemeriksa dengan komposisi atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian.<sup>9</sup>

Bahwa PNS dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya tidak luput dari terjadinya pelanggaran disiplin yang harus dipertanggungjawabkan sehingga untuk memproses pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS tersebut yang pada saat ini diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, PNS tersebut harus dijatuhi hukuman disiplin berdasarkan alat bukti, Keputusan Hukuman Disiplin PNS harus didasarkan alat bukti agar keputusan tersebut dapat dipertanggungjawabkan.

---

<sup>8</sup> Satrio Wibowo, 2022, *Hukum Kepegawaian*, Biru Atma Jaya, Tulungagung, hlm. 54.

<sup>9</sup> Rusliandy, *Loc. Cit.*

Namun dalam proses pembuktian pelanggaran disiplin PNS, atasan langsung/tim pemeriksa memanggil PNS tersebut untuk dilakukan pemeriksaan, setelah pemeriksaan PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan, dengan dasar berita acara pemeriksaan tersebut PNS dapat dijatuhi hukuman disiplin apabila terbukti melakukan pelanggaran disiplin dalam proses pembuktian pelanggaran disiplin.

Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat merupakan bagian dari kejaksaan agung yang satu kesatuan utuh dan tidak dapat dipisahkan, terletak di wilayah ibukota provinsi Sumatera Barat. Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat menangani banyak kasus korupsi yang diantaranya menjadi sorotan publik saat ini seperti kasus korupsi Jalan Tol Padang-Sicincin dan kasus korupsi Pengadaan Peralatan Praktik Siswa SMK tahun anggaran 2021. Sehingga citra publik terhadap kinerja Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat meningkat dan membuat tingginya perhatian publik dalam mengawal kasus korupsi yang ditangani oleh Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat. Hal tersebut tidak luput dari baiknya penyelenggaraan pemerintahan seperti perlindungan hukum bagi masyarakat dan layanan yang baik kepada masyarakat.

Pada tahun 2024 dalam wilayah hukum Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat ada 1265 Pegawai Negeri Sipil dan terdapat 6 kasus pelanggaran disiplin, kasus tersebut terdiri dari tingkat hukuman yang beragam, mulai dari hukuman disiplin ringan dan hukuman disiplin sedang.<sup>10</sup> Selanjutnya terhadap 6 kasus tersebut, 2 diantaranya merupakan pelanggaran disiplin dengan tingkat hukuman disiplin ringan, yang melanggar Pasal 4 huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dan telah dijatuhi sanksi teguran tertulis. Sedangkan 4 pelanggaran lagi merupakan pelanggaran disiplin dengan tingkat sedang, yang melanggar Pasal 3 huruf f

---

<sup>10</sup> Hasil wawancara dengan Jaksa Madya Pemeriksa Kepegawaian dan Tugas Umum pada Asisten Pengawasan Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat, Bapak Afridel, S.H., M.H., tanggal 04 November 2024, Pukul 11.15 WIB.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dan telah dijatuhi sanksi penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun, penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun, dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun.

Dilihat pada ketentuan tersebut, PNS yang seharusnya menjadi mesin utama birokrasi untuk melaksanakan tugas pemerintahan masih adanya PNS yang melakukan pelanggaran disiplin di Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat, yang mana pelanggaran disiplin sedang memberikan dampak negatif pada instansi Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat. Berdasarkan permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkaji lebih dalam serta menuangkan ke dalam bentuk skripsi hukum dengan judul **“PENERAPAN HUKUMAN DISIPLIN SEDANG PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KEJAKSAAN TINGGI SUMATERA BARAT”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang di atas, maka penulis akan mendalami permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana Mekanisme Penerapan Hukuman Disiplin Sedang Pada Pegawai Negeri Sipil di Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat?
2. Bagaimana Pencegahan Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisa Mekanisme Penerapan Hukuman Disiplin Sedang Pada Pegawai Negeri Sipil di Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa Pencegahan Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat.

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





## 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk mengembangkan konsep pemikiran secara logis dan sistematis dalam meneliti permasalahan yang terkait di bidang ilmu hukum, khususnya hukum administrasi negara tentang Penerapan Hukum Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

## 2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi para praktisi dan PNS, serta referensi bagi mahasiswa yang mendalami ilmu hukum administrasi Negara, khususnya pada Penerapan Hukum Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

## E. Metode Penelitian

### 1. Pendekatan Masalah

Pendekatan penelitian adalah metode atau cara mengadakan penelitian. Dalam penelitian ini digunakan adalah penelitian Yuridis Empiris. Penelitian Yuridis Empiris adalah sebuah metode penelitian hukum yang berupaya untuk melihat hukum dalam artian yang nyata atau dapat dikatakan melihat, meneliti bagaimana bekerjanya hukum dimasyarakat.<sup>11</sup> Penulis akan mengkaji terhadap peraturan perundang-undangan tertentu mengenai efektivitas-nya dalam menyikapi terhadap peristiwa hukum yang terjadi dalam masyarakat.

### 2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah bersifat Deskriptif. Penelitian Deskriptif bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan penyebaran

---

<sup>11</sup> Jonaedi Efendi, Jhonny Ibrahim, 2018, *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*, Prenadamedia Group, Depok, hlm. 150.

suatu gejala, atau untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat.<sup>12</sup>

### 3. Sumber Data dan Jenis Data

#### a. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan.

##### 1. Penelitian Lapangan

Dalam penelitian ini penulis terjun langsung ke lapangan dalam mengumpulkan data yang akurat berupa studi dokumen dan wawancara dengan beberapa orang tim pemeriksa Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat sebagai narasumber, yaitu :

- a. Suparjo, S.H., Jaksa Utama Pratama, Jaksa Pemeriksa Kepegawaian pada Asisten Pengawasan Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat.
- b. Afridel, S.H., M.H., Jaksa Madya Pemeriksa Kepegawaian dan Tugas Umum pada Asisten Pengawasan Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat.

##### 2. Penelitian Kepustakaan

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan informasi dan data-data dari berbagai literature yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dan jurnal yang diperoleh di Perpustakaan Utama Universitas Andalas dan Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Andalas.

#### b. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer dan Data Sekunder, dimana data utama atau Data Primer akan ditunjang dengan Data Sekunder.

---

<sup>12</sup> Amiruddin, Zainal Asikin, 2014, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 25.

## 1. Data Primer

Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik wawancara, observasi maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti.<sup>13</sup> Data ini diperoleh melalui wawancara yang dilakukan dengan Narasumber, yang diawali dengan pembuatan daftar pertanyaan, selanjutnya dilakukan pencatatan hasil wawancara.

## 2. Data Sekunder

Didalam penulisan hukum, digunakan pula Data Sekunder yang memiliki kekuatan mengikat kedalam dan dibedakan dalam :

- a. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, yaitu :
  1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
  2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2004  
Tentang Kejaksaan Republik Indonesia
  3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014  
Tentang Administrasi Pemerintahan
  4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023  
Tentang Aparatur Sipil Negara
  5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021  
Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
  6. Peraturan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor : PER-022/A/JA/03/2011 Tentang Penyelenggaraan Pengawasan Kejaksaan Republik Indonesia

---

<sup>13</sup> Zainuddin Ali, 2014, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 106.

7. Peraturan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor : PER-015/A/JA/07/2013 Tentang Perubahan atas Peraturan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor : PER-022/A/JA/03/2011 Tentang Penyelenggaraan Pengawasan Kejaksaan Republik Indonesia
  8. Pedoman Jaksa Agung Muda Pengawasan Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Tata Cara Pembuktian Perbuatan Pelanggaran Disiplin Pegawai Kejaksaan Republik Indonesia
- b. Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai Bahan Hukum Primer seperti hasil karya dari kalangan hukum, teori-teori dan pendapat para Sarjana Penulisan Hukum dan sebagainya.
- c. Bahan Hukum Tersier yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus (hukum), ensiklopedia.<sup>14</sup> Bahan ini didapat agar memperoleh informasi yang terbaru dan berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.
4. Teknik Pengumpulan Data
- 1) Wawancara

Metode wawancara digunakan untuk memperoleh informasi tentang hal-hal yang tidak dapat diperoleh lewat pengamatan.<sup>15</sup> Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan jalan mengadakan komunikasi dengan sumber data. Komunikasi tersebut dilakukan dengan tanya jawab secara lisan kepada narasumber.

---

<sup>14</sup> *Ibid.*, hlm. 32.

<sup>15</sup> Burhan Ashshofa, 2010, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 59.



## 2) Studi Dokumen

Studi Dokumen yaitu mempelajari dokumen-dokumen yang berhubungan dengan masalah yang penulis teliti, yaitu berhubungan dengan Penerapan Hukuman Disiplin PNS di Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat.

## 3) Pengolahan Data dan Analisis Data

Data yang telah diperoleh melalui penelitian lapangan dengan melakukan wawancara dan studi dokumen, kemudian disusun dan dianalisa yang dilakukan melalui penjelasan dengan kalimat-kalimat yang menghubungkan peraturan perundang-undangan terkait dengan kenyataan yang ditemukan dilapangan terkait Penerapan Hukuman Disiplin PNS di Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat. Sehingga diperoleh gambaran yang menyeluruh, lengkap dan sistematis dan akan mendapatkan kesimpulan dari permasalahan yang akan diteliti.

