

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disingkat ASN) memiliki peran penting dalam memberikan layanan publik kepada masyarakat, mengharuskan mereka bekerja secara profesional dan disiplin sehingga terjalannya roda pemerintahan negara. Indonesia adalah salah satu negara di dunia yang menganut konsep negara hukum (*rechstaat*) sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (yang selanjutnya disebut UUD 1945) bahwa Negara Indonesia adalah negara hukum. Sebagai negara hukum Indonesia mempunyai tujuan untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur yang berdasarkan Pancasila.

Tujuan negara yang hendak dicapai bangsa Indonesia tercantum dalam alinea IV UUD 1945 yaitu ...membentuk suatu Pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan. untuk kemajuan negara.

Dalam rangka mencapai tujuan tersebut pemerintah memerlukan sumber daya baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia untuk

mencapainya, di bidang pemerintahan.¹ Sumber daya itu aparatur penopangnya adalah Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disebut UU ASN) ditetapkan: *ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.*

Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 2 UU ASN menyebutkan bahwasanya:

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.

ASN terdiri atas Pegawai negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pengertian PNS terdapat dalam Pasal 1 angka 3 UU ASN ditetapkan: *Pegawai negeri Sipil yang 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.*

Selanjutnya pengertian PPPK terdapat dalam Pasal 1 angka 4 UU ASN ditetapkan: *Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan Perjanjian Kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.*

¹ Rafika Hariadna Abdullah Syeban Attamimi, 2016, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan sanksi Administrasi Terhadap Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Makassar" Skripsi Universitas Hasanuddin, Makassar, hlm. 1.

PNS sebagai sumber daya manusia yang bertugas dalam melayani kepentingan publik memiliki andil dalam merealisasikan penyelenggaraan tugas pemerintah dan pelaksanaan pembangunan nasional. PNS diberikan tugas dan peran sebagai kewajibannya dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab. Untuk mewujudkan PNS yang demikian diperlukan adanya peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak dilaksanakan atau larangan dilanggar. Pemerintah mewujudkannya dengan mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disingkat PP 94/2021).

Peraturan disiplin ini secara tegas memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Menurut pendapat M. Situmorang dan Jusuf Juhir “disiplin adalah ketaatan, kepatuhan dalam menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang tunduk pada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku.”² Kemudian Soengeng Pridjodarminto menyatakan bahwa “disiplin merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai kepatuhan, ketaatan, keteraturan, kesetiaan, dan ketertiban.”³ Dengan kata lain, disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk dan patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam

² Victor M. Situmorang dan Jusuf Juhir, 1994, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 153.

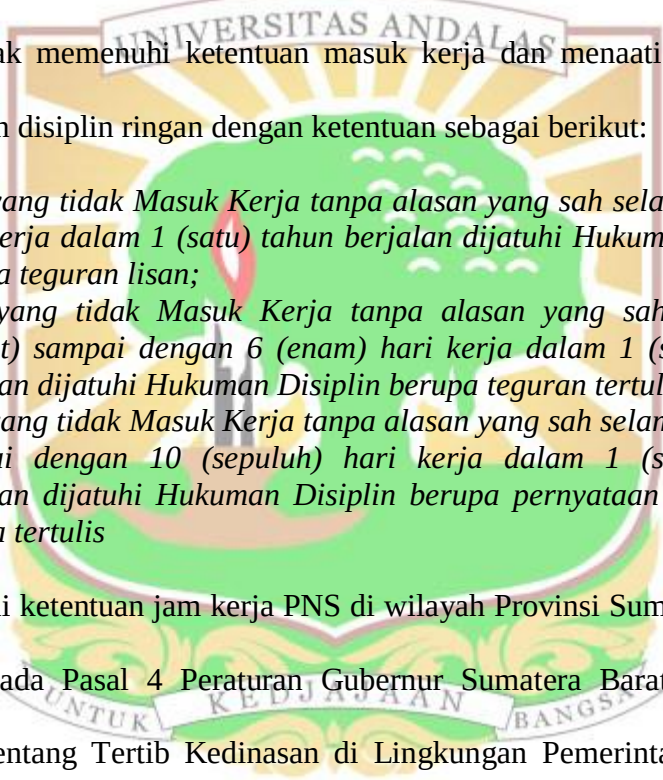
³ Soengeng Pridjodarminto, 1994, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Pradnya Paramita, Bandung, hlm. 25.

organisasinya.

Secara yuridis, definisi Disiplin PNS berdasarkan Pasal 1 angka 4 PP 94/2021 adalah *Kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan*. Disiplin merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh setiap PNS karena menyangkut dengan pelayanan publik. Namun, tidak bisa dipungkiri jika pelanggaran disiplin akan dilakukan oleh PNS, selanjutnya berdasarkan Pasal 1 angka 6 PP 94/2021 ditetapkan : *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*. Serta berdasarkan Pasal 1 angka 7 PP 94/2021 menetapkan bahwa : *Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan oleh pejabat berwenang menghukum kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS*.

Dalam menjaga ASN yang menjunjung tinggi nilai-nilai dasar ASN dan menjalankan kewajibannya dalam menaati jam kerja, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) mengeluarkan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2022 tentang Kewajiban Menaati Ketentuan Jam Kerja Bagi Aparatur Sipil Negara, surat edaran ini dimaksudkan untuk menghimbau Pejabat Pembina Kepegawaian melakukan pengawasan terhadap ketentuan jam kerja ASN di lingkungan instansi masing-masing dan meningkatkan kepatuhan ASN dalam menaati ketentuan jam kerja. Selanjutnya, Badan

Kepegawaian Negara (BKN) telah menetapkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan PP No.94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS (selanjutnya Per BKN 6/2022). 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) Per BKN 6/2022 menyebutkan bahwa PNS yang tidak memenuhi ketentuan masuk kerja dan menaati jam kerja, diberi 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*

Mengenai ketentuan jam kerja PNS di wilayah Provinsi Sumatera Barat berpedoman pada Pasal 4 Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tertib Kedinasan di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat (selanjutnya disebut Pergub Sumatera Barat 5/2021) 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. Pukul 07.30 – 16.00 WIB untuk hari Senin sampai dengan Kamis;
- b. Pukul 07.30 – 16.30 WIB untuk hari Jum'at;
- c. Pukul 12.00 – 13.00 WIB jam istirahat untuk hari Senin sampai dengan Kamis; dan
- d. Pukul 12.00 – 13.30 WIB jam istirahat untuk hari Jum'at

Didalam Pergub tersebut ditentukan bahwa, PNS dapat diberikan toleransi waktu kedatangan paling lama 30 (tiga puluh) menit dari waktu yang ditentukan.

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. PNS memiliki kewajiban dan larangan yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh PNS sesuai dengan Pasal 3 sampai 5 PP 94/2021 mulai dari menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS dan sumpah/janji jabatan, serta mengenai masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Ketentuan ini dapat dilihat dalam bentuk sikap dan perilaku yang tidak patuh serta kurang tertib yang ditunjukkan oleh PNS terhadap aturan yang telah ada seperti mentaati kewajiban dalam peraturan.

Kabupaten Tanah Datar merupakan salah satu kabupaten yang ada di Provinsi Sumatera Barat, secara geografis wilayah Kabupaten Tanah Datar berada di sekitar kaki Gunung Merapi, Gunung Singgalang, dan Gunung Sago.⁴ Secara administrasi, Kabupaten Tanah Datar terdiri dari 14 kecamatan, 75 nagari, dan 395 jorong. Pemerintahan nagari merupakan pemerintahan terendah selevel dengan kelurahan. Nagari ini hanya terdapat di kabupaten di Provinsi Sumatera Barat kecuali Kabupaten Kepulauan

⁴ <https://tanahdatar.go.id/search?frontend-csrf=&keywords=profil> diakses 28 Juli 2021.

Mentawai dan Kota Pariaman. Pemerintah Daerah Kabupaten Tanah Datar membentuk 39 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dengan jumlah PNS 4.921 orang. Jumlah tersebut turun dari tahun 2021 yang tercatat sebanyak 5.243 orang. Dari jumlah tersebut, PNS laki-laki sebanyak 1.419 orang atau 28,84 persen dan perempuan 3.502 orang atau 71,16 persen. Sedangkan Komposisi PNS pada instansi vertikal pada tahun 2022 terdapat 1.129 pegawai dengan komposisi, 416 pegawai laki-laki dan 713 pegawai perempuan.⁵ Penyebaran PNS terbagi kepada perangkat daerah salah satunya adalah dinas, menurut KBBI pengertian dinas adalah bagian kantor pemerintah yang mengurus pekerjaan tertentu.⁶

Berdasarkan penjelasan Pasal 209 ayat (1) huruf d Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana terakhir diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang dimaksud dengan “dinas” adalah unsur pelaksana Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.

Dinas Koperasi Usaha Kecil, Menengah, dan Perdagangan Kabupaten Tanah Datar (selanjutnya disebut Dinas KUKMP), Dinas Perhubungan Kabupaten Tanah Datar (selanjutnya disebut Dishub), dan Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar (selanjutnya disebut Dinas PUPR), Dinas Kesehatan Kabupaten Tanah Datar (selanjutnya

⁵ <https://tanahdatarkab.bps.go.id/id/publication/2024/02/28/bd8774b9b83c23573bfac03b/kabupaten-tanah-datar-dalam-angka-2024.html> diakses 28 Juli Jam 12.10.

⁶ <https://kbbi.web.id/dinas> diakses 28 Juli 2024 Jam 20.23.

disebut Diskes) dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (selanjutnya disingkat Sekretariat DPRD) merupakan organisasi perangkat daerah yang ada di Kabupaten Tanah Datar. Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan pada kantor Badan Kepegawaian Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tanah Datar diketahui jika kinerja sekitar beberapa PNS belum berjalan maksimal, masih terdapat pelanggaran disiplin berupa pelanggaran jam kerja dan tidak masuk kerja, Fenomena itu diperkuat dengan dugaan telah terjadi pelanggaran disiplin oleh beberapa PNS seperti seorang PNS berinisial (PA) yang bekerja pada Dinas KUKMP, narasumber mengatakan jika PA datang pagi kadang diantar oleh supirnya hanya untuk mengambil absen lalu pulang lagi dan hal ini berlangsung cukup lama, narasumber juga menambahkan selama ini kepala dinas tidak berani menegur PA karena PA merupakan istri dari atasannya, Kepala Dinas KUKMP melanjutkan bahwa PA sudah dilaporkan ke BKPSDM.⁷ Padahal, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku PNS yang bersangkutan seharusnya ditegur oleh atasannya. Berdasarkan Pasal 46 ayat (1) sampai (3) Perbup Tanah Datar 34/2022 menyebutkan bahwa:

- (1) *Dalam rangka pembinaan dan pengawasan penegakan disiplin PNS dibentuk tim Pembinaan dan pengawasan penegakan Disiplin PNS.*
- (2) *Tim pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas melakukan Pembinaan pengawasan penegakan disiplin PNS pada Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah.*
- (3) *Tim pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari*

⁷ <https://tanahdatar.indonesiasatu.co.id/istri-salah-satu-pimpinan-daerah-di-tanah-datar-yang-juga-seorang-asn-diduga-sering-bolos-kerja-kepala-dinas-tidak-berani-menegur>
tanggal akses 28 juli 2024 Jam 21.01

kepala Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Daerah dibantu oleh Sekretariat yang berkedudukan pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan penunjang bidang kepegawaian dan sumber daya manusia.

Diketahui bahwa pada lingkup Kabupaten Tanah Datar PNS memiliki Tim pembinaan dan pengawasan penegakan Disiplin PNS dengan tujuan pencegahan terjadinya pelanggaran disiplin. Fenomena lainnya ditemukan 8 PNS pada periode 2023 yang telat masuk kerja dan sebanyak 10 PNS pada periode 2024 yang telat masuk kerja serta untuk PNS yang tidak masuk kerja ada 11 orang PNS dengan keterangan 5 orang PNS yang tidak masuk kerja selama 2 hari dan 5 hari serta 1 PNS yang tidak masuk kerja selama 6 hari. Berdasarkan ketentuan Pasal 4 huruf f PP 94/2021 “*Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja*” tidak terlaksana di dinas tersebut. Fenomena lainnya ditemukan pada Dishub yang memiliki jam kerja yang berbeda dari OPD lainnya, tugas dan fungsi Dishub lebih kepada pekerjaan di lapangan sehingga tidak semua jam kerja bisa dipatuhi terutama jam masuk kerja, diikuti oleh Sekretariat DPRD yang memiliki jam kerja melebihi jam kerja yang seharusnya sehingga memungkinkan keterlambatan masuk kerja masih saja terjadi.

Selanjutnya Diskes yang memiliki lebih 773 PNS yang tersebar di beberapa Unit Pelaksana Tugas (UPT) yang tersebar di Kabupaten Tanah Datar, Kelalaian yang dimulai dari tidak mengikuti Apel pagi menjadi penentu penyebab keterlambatan dan ketidakhadiran PNS, setiap OPD memiliki pelaksanaan Apel yang berbeda-beda tergantung kepentingan dan keputusan OPD, namun yang terjadi seperti pelanggaran ringan yang tidak

segera ditindak oleh aparat yang berwenang serta kurangnya pengawasan dari atasan langsung dan pihak terkait menyebabkan mereka cenderung kembali melanggarnya. Rendahnya kesadaran dari PNS terkait menyebabkan pelanggaran disiplin terus terjadi, jadi sebenarnya bagaimana penjatuhan hukuman disiplin PNS terhadap pelanggaran jam kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah uraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini kedalam suatu penelitian dengan judul : “Penjatuhan Hukuman Disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang Melanggar Ketentuan Jam Kerja pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Tanah Datar”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap Ketentuan Jam Kerja pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Tanah Datar?
2. Bagaimana Penjatuhan Hukuman Disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang Melanggar Ketentuan Jam Kerja pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Tanah Datar?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap Ketentuan Jam Kerja pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Tanah Datar.



2. Untuk Mengetahui Penjatuhan Hukuman Disiplin terhadap PNS yang melanggar Ketentuan Jam Kerja pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Tanah Datar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya, dan khususnya pada bidang ilmu hukum.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menerapkan ilmu teoritis yang didapat selama perkuliahan dan menghubungkannya dengan kenyataan dalam masyarakat.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian sejenis maupun penelitian yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu, pengetahuan dan wawasan dalam bidang ilmu hukum.
- b. Bagi masyarakat, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan pemahaman dalam pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- c. Bagi Universitas Andalas Untuk menambah koleksi pustaka dan bahan bacaan bagi mahasiswa/i Fakultas Hukum khususnya Program Hukum Administrasi Negara.

E. Metode Penelitian

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis (empiris), yaitu membandingkan norma-norma yang ada dengan fakta-fakta yang ada di lapangan sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yaitu penelitian yang menggambarkan atau melukiskan suatu objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

1) Data Primer

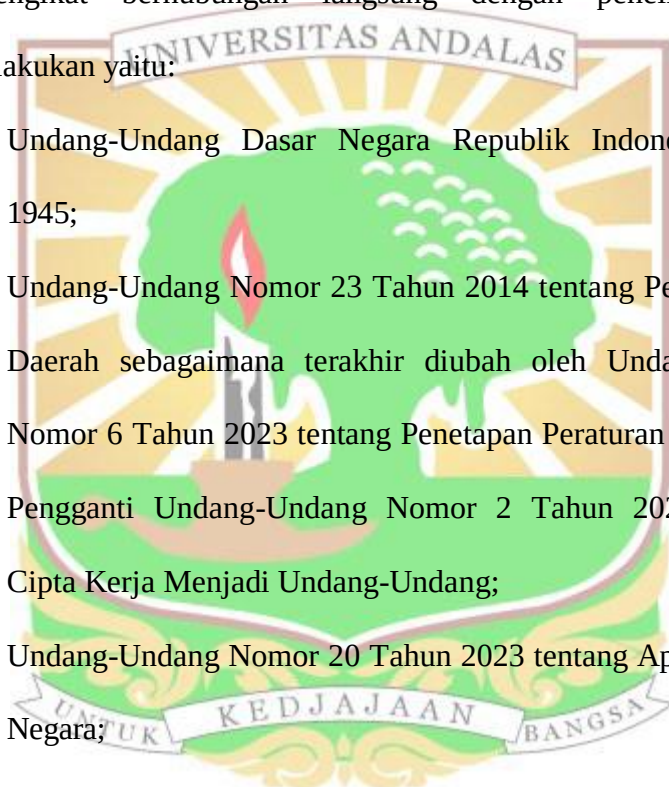
Yaitu data yang didapat langsung dari sumber pertama. Data primer diperoleh dengan cara wawancara yang dilakukan dengan pihak-pihak terkait dalam penerapan hukuman disiplin Pegawai negeri sipil terhadap pelanggaran ketentuan jam kerja pada Dinas Koperasi Usaha kecil, menengah, dan Perdagangan, Dinas Kesehatan, Dinas Perhubungan, Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, dan Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar.

2) Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku- buku yang berhubungan dengan objek penelitian, dan peraturan perundang- undangan. Dalam penelitian ini data sekunder berupa:

a) Bahan hukum primer, yaitu bahan yang isinya mengikat karena dikeluarkan oleh pemerintah. Adapun bahan hukum primer yang mengikat berhubungan langsung dengan penelitian yang dilakukan yaitu:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana terakhir diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diubah oleh Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS;



6. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
7. Peraturan Gubernur Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tertib Kedinasan di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat;
8. Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Datar Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Sebagaimana diubah oleh Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2022 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah; dan
9. Peraturan Bupati Tanah Datar Nomor 45 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Daerah;
10. Peraturan Bupati Tanah Datar Nomor 40 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati tanah Datar Nomor 9 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tanah Datar;
11. Peraturan Bupati Tanah Datar Nomor 34 Tahun 2022 tentang Pedoman Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Datar;

12. Peraturan Bupati Tanah Datar Nomor 33 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

b) Bahan hukum sekunder, adalah bahan yang membahas dan memberi penjelasan mengenai bahan hukum primer. Misalnya Rancangan Undang-Undang (RUU), Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP), hasil penelitian hukum, hasil karya ilmiah dari kalangan hukum, dan sebagainya. Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini yaitu buku-buku yang ditulis para sarjana, literatur-literatur, hasil penelitian yang dipublikasikan, jurnal-jurnal hukum, dan lain-lain.

c) Bahan hukum tersier, adalah petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer atau bahan hukum sekunder yang berasal dari kamus, ensiklopedia, surat kabar dan sebagainya. Adapun bahan hukum tersier dalam penelitian ini yaitu Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kamus Hukum. Data ini didapatkan dari penelitian di perpustakaan yaitu di Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Barat, Perpustakaan Pusat Universitas Andalas, dan Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Andalas.

b. Sumber Data

1) Studi kepustakaan

Studi Kepustakaan (Library Research) adalah Teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dipecahkan. Studi kepustakaan dalam penelitian ini dilakukan pada Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Andalas, Perpustakaan Pusat Universitas Andalas, Perpustakaan Umum Kabupaten Tanah Datar, Perpustakaan Proklamator Bung Hatta, dan perpustakaan lainnya.

2) Penelitian lapangan

Dilakukan dengan cara turun langsung ke lapangan untuk meneliti objek penelitian dalam proposal ini. Lokasi penelitian dilakukan pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil, Menengah, dan Perdagangan (Dinas KUKMP), Dinas Kesehatan (Diskes), Dinas Perhubungan (Dishub), Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan (Dinas PUPR), Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Sekretariat DPRD), dan Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tanah Datar,

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data diawali dengan kegiatan penelusuran peraturan perundang-undangan dan sumber hukum positif lain dari sistem hukum yang dianggap relevan dengan pokok persoalan hukum yang sedang

dihadapi Untuk mendapatkan data yang lengkap dan menyeluruh dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

a. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan tanya jawab untuk memperoleh informasi atau data yang dibutuhkan dalam penelitian . Untuk mendapatkan data primer, dilakukan wawancara dengan responden. Wawancara ini adalah wawancara semi terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan tidak hanya berpedoman kepada daftar pertanyaan yang disiapkan sebelumnya. Wawancara ini dengan menggunakan pedoman wawancara (guidance) atau daftar pertanyaan baik yang bersifat terbuka maupun tertutup, guna menggali sebanyak-banyaknya informasi dari pihak yang dijadikan responden.

Pihak yang dijadikan naeasumber yaitu : wawancara dengan Bapak Drs. Hendra Setyawan, M.Si. selaku Kepala Dinas Koperasi Usaha Kecil, Menengah, dan Perdagangan Kabupaten Tanah Datar, Ibu Dra. Poppy Aziz selaku sekretaris Dinas Koperasi Usaha Kecil, Menengah, dan Perdagangan Kabupaten Tanah Datar, Ibu inisial PA, PNS Dinas KUKMP terkait, Bapak Irsyad, S.Sos, M.AP. selaku Sekretaris Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar, Ibu Della Yolanda, S. TP., M.M. selaku Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar, Bapak Jerri Irwanto, S.K.M selaku Kepala Sub Bagian Hukum,

Kepegawaian, dan Umum Dinas Kesehatan Kabupaten Tanah Datar, Ibu Yendra Aprilia, S.S, M.Mark. Comm selaku Sekretaris Dinas Perhubungan Kabupaten Tanah Datar, Ibu Ira Tri Dewi, S.IP selaku Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tanah Datar, dan Bapak Indra, S.Sos selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar.

b. Studi Dokumen

Studi dokumen adalah metode pengumpulan data yang dilakukan melalui dokumen-dokumen yang ada serta juga melalui data tertulis. Dalam hal ini dilakukan guna memperoleh literatur- literatur yang berhubungan dan berkaitan dengan judul dan permasalahan yang di rumuskan. Dokumen yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah yang berhubungan dengan proses penjatuhan hukuman disiplin.

5. Analisis Data

Analisis dapat dirumuskan sebagai suatu proses penguraian secara sistematis dan konsisten terhadap gejala-gejala tertentu.⁸ Data yang terkumpul dalam penelitian ini baik berupa data kepustakaan maupun data lapangan akan dianalisis dengan menggunakan analisis data yuridis kualitatif atau untuk kemudian dipaparkan secara deskriptif yuridis.⁹