

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka mencapai tujuan negara Republik Indonesia yang termaktub dalam alinea ke-4 Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (yang selanjutnya disingkat menjadi UUD NRI 1945) yaitu tujuan perlindungan, tujuan kesejahteraan, tujuan pencerdasan dan tujuan perdamaian, serta satu tujuan utama yaitu masyarakat adil dan makmur, maka diperlukan unsur pelaksana pemerintahan untuk mencapai tujuan negara dan sekaligus sebagai pelayan publik, maka keberadaan pegawai negeri merupakan hal yang sangat vital. Usaha dalam mencapai tujuan nasional diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan UUD NRI 1945. Pegawai negeri juga harus setia kepada negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat.¹

Kesempurnaan aparatur negara dan lebih utama lagi kesempurnaan pegawai negeri menjadi tonggak kelancaran dalam pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional. Pegawai negeri sipil (selanjutnya

¹ Titin Nur Haydah, *Kendala Dan Solusi Dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah*, Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya, Oktober 2012, hlm. 1

disingkat dengan PNS) yang mampu melaksanakan tugas tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang dilihat dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, Pancasila dan UUD NRI 1945, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (yang selanjutnya disingkat UU ASN) dalam Pasal 1 angka 1, Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Sedangkan, dalam Pasal 1 angka 3 UU ASN, pegawai negeri sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Dalam pelaksanaannya, PNS memiliki hak dan kewajiban yang diatur dalam sebuah peraturan pemerintah yaitu Peraturan Pemerintahan Nomor 53 Tahun 2010. Apabila hak telah diperoleh namun kewajiban tidak dilaksanakan, secara otomatis PNS tersebut akan dikenakan sanksi. Hal tersebut merupakan konsekuensi dari *openbare dienstbetrekking* (hubungan dinas publik) yang melekat pada hubungan kepegawaian sebagai hubungan *subordinatie* antara bawahan dan atasan.² Inti dari hubungan dinas publik

² Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 1994, hlm.214

adalah kewajiban bagi pegawai yang bersangkutan untuk tunduk pada pengangkatan dalam beberapa macam jabatan tertentu yang berakibat bahwa pegawai yang bersangkutan tidak menolak (menerima tanpa syarat) pengangkatannya dalam satu jabatan yang telah ditentukan oleh pemerintah. Di mana sebaliknya pemerintah berhak mengangkat seseorang pegawai dalam jabatan tertentu tanpa harus adanya penyesuaian kehendak dari yang bersangkutan.³

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 (selanjutnya disebut dengan PP No 53 Tahun 2010) berisikan kewajiban yang harus dilaksanakan dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dengan tujuan agar PNS dapat menjalankan tugas sehari-hari dengan lancar dan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Akan tetapi, dalam pelaksanaannya cita-cita diatas masih banyak kekurangan sehingga belum mencapai kata sempurna. Masih banyaknya laporan atas PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

Bagi aparatur pemerintah, disiplin mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban. Hal ini berarti kita harus mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan negara dan masyarakat. Peraturan Disiplin PNS adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai

³ S.F. Marbun dan M. Mahfud MD, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, Liberty, Yogyakarta, 1987, hlm. 98-99

Negeri Sipil.⁴ Tingkat dan jenis hukuman disiplin menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS dalam Pasal 7 adalah sebagai berikut:

(1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:

- a. Hukuman disiplin ringan;
- b. Hukuman disiplin sedang;
- c. Hukuman disiplin berat.

(2) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a di atas terdiri dari:

- a. Teguran lisan;
- b. Teguran tertulis;
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

(3) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:

- a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
- b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
- c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1(satu) tahun.

(4) Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari:

- a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
- b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
- c. Pembebasan dari jabatan;

⁴ *Op.Cit*, Titin Nur Haydah, hlm.8

- d. Pemberhentian dengan tidak hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
- e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Selain unsur penegakan disiplin pada PNS untuk menciptakan PNS yang sempurna, diperlukannya manajemen aparatur sipil negara yang didalamnya terdapat PNS. Manajemen PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 adalah pengelolaan pegawai negeri sipil untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Adapun Manajemen PNS menurut Pasal 55 UU ASN meliputi antara lain, penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan yang terakhir perlindungan.

Demi menjalankan amanat UU ASN dalam Pasal 127 dan Pasal 133, Badan Kepegawaian Negara melakukan pendataan ulang PNS guna memperoleh data PNS yang akurat, terpercaya, dan terintegrasi yang mendukung pengelolaan dan pengembangan sistem informasi kepegawaian ASN, didapatkan hasil berupa 7.749 PNS yang merupakan terpidana tindak pidana korupsi dan masih berstatus aktif.⁵ Maraknya permasalahan korupsi

⁵ Diakses PADEK.co - Padang Ekspres Digital Media - 2.357 ASN Korupsi Dipecat tak Hormat.html , pada tanggal 30 Januari 2020 pukul 17.31 WIB

yang menjangkiti hampir semua kalangan pemerintah pusat maupun pemerintah daerah yang dilakukan oleh PNS dalam bentuk penyalahgunaan jabatan banyak menimbulkan kerugian negara. Pada umumnya, penyalahgunaan dilakukan dalam bentuk penyuaipan maupun penerimaan komisi secara tidak sah.

Berdasarkan data tersebut pada bulan September Tahun 2018, Kementerian Dalam Negeri atau Mendagri telah menerbitkan Surat Edaran dengan nomor SE 180/6867/SJ tentang Penegakan Hukum terhadap Aparatur Sipil Negara yang melakukan tindak pidana korupsi. Menteri Dalam Negeri (Mendagri) Tjahjo Kumolo meminta agar mereka segera diberhentikan dengan tidak hormat sampai batas waktu yang sudah diberikan yaitu pada bulan Desember 2018, diperpanjang sampai bulan April 2019 yang dimuat dalam Keputusan Bersama Kementerian Dalam Negeri, Kementerian PAN/RB dan BKN Nomor 153/KEP/2018 terhadap PNS yang telah dijatuhi hukuman berdasarkan putusan pengadilan.⁶

Berdasarkan Pasal 87 ayat (4) huruf b UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dan Pasal 250 huruf b dan Pasal 252 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, secara jelas menyatakan bahwa PNS diberhentikan tidak dengan hormat apabila dipidana dengan pidana penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana jabatan

⁶ M. Agus Yozami, <http://www.hukumonline.com>, SE Mendagri yang Meminta Agar PNS Tipikor Diberhentikan Secara Tidak Hormat, diakses pada 25 Oktober 2019, Pukul 18.00 WIB

atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum. Pasal 1 Angka 32 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana, terpidana adalah seorang yang dipidana berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap. Putusan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht vangewijsde*) dalam perkara pidana dalam Penjelasan Pasal 2 ayat (1) UU No.22 Tahun 2002 tentang Grasi yang berbunyi yaitu yang dimaksud dengan “putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap” adalah

1. putusan pengadilan tingkat pertama yang tidak diajukan banding atau kasasi dalam waktu yang ditentukan oleh Undang-Undang tentang Hukum Acara Pidana;
2. putusan pengadilan tingkat banding yang tidak diajukan kasasi dalam waktu yang ditentukan oleh Undang-Undang tentang Hukum Acara Pidana; atau
3. putusan kasasi.

Sedangkan menurut Kitab Undang-Undang No 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana, suatu putusan dikatakan mempunyai kekuatan hukum tetap dalam hal :

1. Putusan pengadilan tingkat pertama yang tidak diajukan banding setelah waktu tujuh hari sesudah putusan dijatuhkan atau setelah putusan diberitahukan kepada terdakwa yang tidak hadir, (Pasal 233 ayat (2) jo. Pasal 234 ayat (1) KUHP); Kecuali untuk putusan bebas (*vrijspraak*), putusan lepas dari segala tuntutan hukum (*onslag van*

rechts vervolging), dan putusan pemeriksaan acara cepat karena putusan tersebut tidak dapat diajukan banding (Pasal 67 KUHAP);

2. Putusan pengadilan tingkat banding yang tidak diajukan kasasi dalam waktu empat belas hari sesudah putusan pengadilan yang dimintakan kasasi itu diberitahukan kepada terdakwa (Pasal 245 ayat (1) jo. Pasal 246 ayat (1) KUHAP);

3. Putusan kasasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka seharusnya PNS yang sudah mendapatkan putusan pengadilan yang bersifat berkekuatan hukum tetap statusnya menjadi terpidana. Pemberhentian tersebut ditetapkan terhitung mulai akhir bulan sejak putusan pengadilan atas perkaranya yang telah memiliki kekuatan hukum tetap.

Diterbitkannya instrumen hukum berupa kebijakan dan keputusan tersebut dilatarbelakangi karena masih banyaknya kasus tindak pidana yang dilakukan oleh PNS, yang mana masih banyak yang sudah memiliki kekuatan hukum tetap namun belum ditindaklanjuti dengan sanksi administratif. Sebagaimana dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 87/PUU-XVI/2018, pemberhentian PNS tidak dengan hormat adalah bagi mereka berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap karena melakukan perbuatan yang ada kaitannya dengan jabatan seperti korupsi, suap dan lain-lain.

Tindakan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara (selanjutnya disingkat dengan BKN) adalah pemblokiran data kepegawaian.

Tercatat pada bulan Juli 2018, sebanyak 307 PNS yang terbukti melakukan tindak pidana korupsi dengan status berkekuatan hukum tetap (*inkracht*). Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Dwiyanti selaku Kepala Sub Bidang Pembinaan dan Disiplin, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang⁷, menyebutkan bahwa terdapat beberapa kasus PNS Pemerintah Kota Padang yang melakukan tindak pidana korupsi dan sudah memiliki putusan hukum yang berkekuatan hukum tetap, tetapi terlambat diberhentikan tidak dengan hormat dikarenakan salinan putusan dari pengadilan sulit didapatkan. Disini penulis, akan membahas bentuk dari pelanggaran disiplin PNS di Kota Padang dan bagaimana pemberhentian tidak dengan hormat PNS terpidana tindak pidana korupsi oleh pejabat pembina kepegawaian di Kota Padang

Berdasarkan semua uraian dan fakta yang telah dijabarkan, maka penulis merasa pembahasan mengenai hal ini sangatlah penting. Untuk itu penulis bermaksud menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah berupa skripsi dalam judul **“PEMBERHENTIAN TIDAK DENGAN HORMAT PEGAWAI NEGERI SIPIL TERPIDANA TINDAK PIDANA KORUPSI OLEH PEJABAT PEMBINA KEPEGAWAIAN DI KOTA PADANG”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penulisan hukum ini adalah:

⁷ Hasil Wawancara pada tanggal 21 Januari 2020, pukul 11.00 WIB

1. Bagaimanakah bentuk pelanggaran dan jenis hukuman disiplin PNS di Kota Padang ?
2. Bagaimanakah proses pemberhentian tidak dengan hormat pegawai negeri sipil terpidana tindak pidana korupsi oleh Pejabat Pembina Kepegawaian di Kota Padang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah disampaikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bentuk pelanggaran dan jenis hukuman disiplin PNS di Kota Padang
2. Untuk mengetahui proses pemberhentian tidak dengan hormat pegawai negeri sipil terpidana tindak pidana korupsi oleh Pejabat Pembina Kepegawaian di Kota Padang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Pelaksanaan penelitian ini merupakan salah satu syarat wajib mendapat gelar sarjana hukum. Adanya penelitian ini akan melatih dan menambah pengetahuan penulis lebih luas mengenai khususnya di bidang hukum administrasi negara terutama mengenai pemberhentian tidak dengan hormat pegawai negeri sipil terpidana tindak pidana korupsi oleh Pejabat Pembina Kepegawaian di Kota Padang Setelah menyelesaikan studi di Fakultas Hukum ini, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan hukum dan sedikit banyak dapat

menjadi referensi oleh mahasiswa lainnya, dosen, masyarakat luas yang tertarik untuk mengetahui dan memahami lebih dalam mengenai judul penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Hukum Administrasi Negara

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan teori tambahan dan informasi mengenai kepegawaian khususnya mengenai pemberhentian tidak dengan hormat pegawai negeri sipil terpidana tindak pidana korupsi oleh Pejabat Pembina Kepegawaian di Kota Padang.

b. Bagi masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan masukan dan melengkapi referensi yang belum ada tentang pemberhentian tidak dengan hormat pegawai negeri sipil terpidana tindak pidana korupsi oleh Pejabat Pembina Kepegawaian di Kota Padang.

E. Metode Penelitian

Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisa dan konstruksi, yang dilakukan secara metodologis, sistematis, dan konsisten. Metodologi pada hakekatnya memberikan pedoman, tentang cara-cara seorang ilmuwan mempelajari, menganalisa, dan memahami

lingkungan-lingkungan yang dihadapinya.⁸ Langkah-langkah yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Metode Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu menggunakan Metode Yuridis Empiris (Sosiologis), yaitu data yang menggunakan data primer sebagai sumber yang utama selain data sekunder atau kepustakaan yang menunjukkan bahwa penelitian ini harus dibangun dari fakta-fakta sosial yang terkait dengan bekerjanya hukum yang nyata dihadapi langsung oleh penulis. Data Primer menurut Mukti Fajar, “Data yang diperoleh dengan hasil penelitian empiris atau yang secara langsung diperoleh langsung didalam masyarakat”.⁹ Dalam penulisan dan penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan yuridis empiris dengan cara melakukan penelitian lapangan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan yang dilakukan oleh lembaga yang berwenang terhadap pemberhentian tidak dengan hormat PNS yang menjadi terpidana tindak pidana korupsi.

2. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini secara spesifik bersifat deskriptif, metode deskriptif ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran yang baik, jelas dan dapat memberikan data yang seteliti mungkin tentang objek yang diteliti, dalam hal ini untuk menggambarkan pengaturan mengenai

⁸ Soerjono Soekanto , *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Press, Jakarta, 2015, hlm. 6

⁹ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2009, hal.59.

hukuman disiplin PNS yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.

3. Sumber Bahan Penelitian

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan merupakan metode penelitian yang dimaksudkan untuk mendapatkan dasar teori dalam memecahkan suatu permasalahan yang timbul dengan menggunakan bahan-bahan primer, sekunder dan tersier. Bahan yang didapatkan bersumber dari buku atau literatur yang terkait dengan masalah yang diteliti. Studi kepustakaan dilakukan di beberapa tempat yaitu, Pustaka Pusat Universitas Andalas, Pustaka Fakultas Hukum Universitas Andalas maupun sumber dan bahan bacaan lainnya.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Dilakukan dengan cara melakukan proses kegiatan secara aktif ke lapangan untuk meneliti objek penelitian tersebut. Dalam hal ini penelitian lapangan dilakukan pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang.

4. Jenis Data Penelitian

a. Jenis Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dari tangan pertama dan diolah oleh suatu organisasi atau perorangan.¹⁰ Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, observasi maupun laporan yang berbentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti. Wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan terhadap responden secara lisan yaitu wawancara langsung kepada responden yang bekerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang, juga berupa peraturan perundang-undangan seperti Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan peraturan-peraturan lainnya.

b. Jenis Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh oleh suatu organisasi atau perorangan yang berasal dari pihak lain yang pernah mengumpulkan dan mengolahnya sebelumnya.¹¹ Data

¹⁰ Muslan Abdurrahman, *Sosiologi dan Metodologi Penelitian Hukum*, UMM Press, Malang, 2009, hlm. 112

¹¹*Ibid.*, hlm. 112


sekunder adalah data yang diambil dari bahan pustaka, yang terdiri atas sumber bahan hukum primer dan sekunder.

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 Aparatur Sipil Negara;
3. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan;
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS;
9. Keputusan Bersama Menteri Dalam Negeri, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi



dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 182/6597/SJ, Nomor 15 Tahun 2018, Nomor 153/KEP/2018 tentang Penegakan Hukum Terhadap Pegawai Negeri Sipil yang Telah Dijatuhi Hukuman Berdasarkan Putusan Pengadilan Yang Berkekuatan Hukum Tetap karena Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan atau Tindak Pidana Kejahatan Yang Ada Hubungannya Dengan Jabatan;

- 
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota yang Melaksanakan Fungsi Penunjang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan.
 11. Peraturan Daerah Kota Padang Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Padang;
 12. Peraturan Daerah Nomor 60 Tahun 2018 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 13. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian PNS.

- b) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti hasil karya ahli, seperti buku dan jurnal.
- c) Bahan Hukum tersier, yaitu data dan bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yaitu Kamus Hukum, Ensiklopedia, Leksikon dan lain-lain.

5. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan:

1) Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan yaitu pengumpulan data dengan mencari konsepsi-konsepsi, teori-teori, pendapat, atau penemuan yang berhubungan erat dengan pokok permasalahan. Kepustakaan berupa peraturan perundangan, karya ilmiah para sarjana, dan lain-lain sumber.¹²

2) Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan secara lisan guna memperoleh informasi dari responden yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti oleh penulis di lapangan. Wawancara atau interview menurut pendapat Soemitro Ronny H merupakan “tanya jawab secara lisan dimana dua orang atau lebih berhadapan secara langsung. Dalam proses *interview* ada dua pihak yang

¹² Khudzaifah Dimiyati, Kelik Wardiono, *Metode Penelitian Hukum*, Surakarta, UMS Press, 2004, hal 47.

menempati kedudukan yang berbeda. Satu pihak berfungsi sebagai pencari informasi atau *interview* sedangkan pihak lain berfungsi sebagai pemberi informasi atau informan (*responden*)”.¹³ Dalam penelitian ini akan menggunakan teknik wawancara semi terstruktur, karena dalam proses wawancara terdapat beberapa pertanyaan yang sudah dibuat daftarnya. Pertanyaan tersebut sudah pasti akan ditanyakan kepada responden. Namun, tidak tertutup kemungkinan di lapangan nanti akan ditanyakan pertanyaan-pertanyaan yang peneliti baru dapatkan setelah mendapatkan wawancara dengan responden nanti. Wawancara akan dilakukan dengan responden dari Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang yang mampu memberi dan mengetahui informasi mengenai tempat dan objek penelitian.

Tabel 1

Daftar Responden Penelitian

Nomor	Responden
1.	Kasubag Umum BKPSDM Kota Padang
2.	Plt. Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
3.	Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi ASN
4.	Kepala Sub Bidang Penilaian Evaluasi dan Kinerja Aparatur

¹³ Soemitro Ronny H, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1990 hal.71.

5.	Pegawai Negeri Sipil bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
6.	Pegawai Negeri Sipil bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi ASN

Sumber : BKPSDM Kota Padang, 2020

6. Pengolahan dan Analisa Data

Pengolahan data dilakukan setelah data penelitian telah diperoleh. Data yang telah diperoleh tersebut kemudian diperiksa dan diteliti kelengkapan, kejelasan, dan kebenarannya. Setelah itu data yang telah diperiksa dan diteliti, disusun dan ditempatkan pada tiap-tiap pokok bahasan secara sistematis.

Analisa data yang akan penulis gunakan dalam penulisan dan penelitian ini adalah analisa secara kualitatif. Analisa data kualitatif adalah analisis yang dihasilkan dari data deskriptif analisis yang ditanggapi oleh responden secara lisan dan juga perilaku nyata, yang diteliti dan dipelajari selama masa penelitian, sehingga dengan demikian metode analisis deskriptif kualitatif yaitu menggali fakta sebagaimana adanya dengan teknik analisis pendalaman kajian. Adapun data yang dianalisis adalah permasalahan pemberhentian tidak dengan hormat PNS terhadap terpidana tindak pidana korupsi. Analisis juga berarti memperkirakan/memperhitungkan besarnya pengaruh dari suatu

kejadian terhadap kejadian lainnya kemudian meramalkan. Analisis ini disebut analisis regresi.¹⁴



¹⁴ Supranto, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik Cet I*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2003
hlm. 29