

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah suatu negara hukum yang dalam kehidupan bernegara, berpemerintah dan bermasyarakat selalu mengacu kepada hukum yang berlaku untuk mewujudkan tujuan negara.

Alinea keempat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan:

Kemudian dari pada itu, untuk membentuk suatu Pemerintahan 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, maka disusunlah kemerdekaan kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasar kepada : Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, persatuan Indonesia, dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan /perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Berdasarkan Alinea keempat di atas maka dibutuhkan sarana pemerintahan yang digunakan untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Salah satu unsur sarana pemerintahan yang dibutuhkan adalah Pegawai Negeri Sipil. Sebagai aparatur negara, Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah dan mentaati seluruh ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas untuk mencapai pembangunan nasional..

Aparatur pemerintah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, makin ditingkatkan pengabdian dan kesetiaannya kepada cita-cita perjuangan bangsa dan negara yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dari hal tersebut di atas menunjukkan bahwa kedudukan dan peranan pegawai dalam negara Republik Indonesia sangat penting mengingat pegawai negeri merupakan aparatur negara untuk menyelenggarakan tugas-tugas negara dan pembangunan nasional. Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada aparatur negara khususnya pegawai negeri sipil dalam melaksanakan kebijakan pemerintahan dan pelayanan publik.

Kehendak pemerintah untuk mengembangkan Pegawai Negeri Sipil yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme dilaksanakan dengan diundangkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Maksud dan tujuannya adalah untuk meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai negeri sipil melalui pengabdian selama mereka bekerja dalam instansinya. Dengan demikian, secara yuridis negara sangat mendukung dan memberikan hak yang seharusnya diterima oleh para pegawai negeri sipil sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999

tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Salah satu unsur penting dalam mewujudkan pegawai yang berperilaku seperti yang diharapkan tersebut adalah faktor kedisiplinan pegawai. Kedisiplinan yang dimaksud dalam hal ini adalah kemampuan pegawai untuk menaati kewajiban dan menjauhi larangan sesuai dengan tuntutan peraturan dan perundang-undangan yang telah dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Secara keseluruhan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 memuat 17 kewajiban yang harus dilaksanakan dan 15 larangan yang tidak boleh dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil. Selain itu juga dimuat tentang mekanisme penjatuhan hukuman disiplin ringan, sedang dan berat untuk setiap pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil. Salah satu unsur disiplin yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 adalah ketentuan masuk kerja dan jam kerja.

Berdasarkan ketentuan pasal 3 ayat (11) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 menyatakan bahwa Setiap Pegawai Negeri Sipil berkewajiban untuk masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Dalam kenyataannya masih terdapat sejumlah pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil terhadap ketentuan masuk kerja dan jam kerja. Berdasarkan prapenelitian yang dilakukan di lingkungan Dinas Sosial

Provinsi DIY, masih terdapat sejumlah kasus pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil berupa tidak mentaati ketentuan masuk kerja dan jam kerja. Oleh karena itu perlu dilakukan kajian terhadap penegakan disiplin serta sanksi terhadap Pegawai Negeri Sipil Daerah atas ketentuan jam kerja di Dinas Sosial Provinsi DIY.

## **B. Perumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah di atas maka penulis dapat merumuskan permasalahan penelitian yaitu :

1. Bagaimanakah penegakan disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil Daerah atas ketentuan masuk kerja dan jam kerja di Dinas Sosial Provinsi DIY?
2. Apakah bentuk sanksi hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang tidak mentaati ketentuan masuk kerja dan jam kerja?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penulisan hukum yang dilakukan penulis bertujuan untuk :

1. Mengetahui dan mengkaji tentang penegakan disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil Daerah atas ketentuan masuk kerja dan jam kerja di Dinas Sosial Provinsi DIY.
2. Untuk mengetahui bentuk sanksi hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah yang tidak mentaati ketentuan masuk kerja dan jam kerja pada Dinas Sosial Provinsi DIY.

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

##### 1. Manfaat Teoritis :

Secara teoritis penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perkembangan Ilmu hukum khususnya bidang Hukum Kepegawaian.

##### 2. Manfaat Praktis :

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada Pemerintah Provinsi DIY khususnya Dinas Sosial Provinsi DIY, dalam rangka penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Dengan ini penulis menyatakan bahwa penulisan hukum ini merupakan hasil karya asli penulis, bukan merupakan duplikasi ataupun plagiasi dari hasil karya penulis lain.

Keaslian materi ini dapat dibuktikan dengan membandingkannya dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti lain sebelumnya yang membahas tema yang serupa yaitu :

1. Rio Jenerio, Fakultas Hukum Atma Jaya Yogyakarta (tahun 2010) dengan judul “ *Penegakan Hukum Terhadap Pegawai Negeri Sipil Daerah Yang Melanggar Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pertanian Kabupaten Kotawaringin Timur Provinsi Kalimantan Tengah* “ dengan rumusan permasalahan oleh penulis tersebut adalah :

- a. Faktor – faktor apa saja yang menyebabkan Pegawai Negeri Sipil Daerah Pada Dinas Pertanian Kabupaten Kotawaringin Timur Provinsi Kalimantan Tengah melanggar disiplin Pegawai Negeri Sipil?
- b. Bagaimana pelaksanaan serta hambatan yang ditemui dalam penegakan hukum terhadap Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kotawaringin Timur Provinsi Kalimantan Tengah?
- c. Bagaimana upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam penegakan hukum terhadap Pegawai Negeri Sipil Daerah Pada Dinas Pertanian Kabupaten Kotawaringin Timur Provinsi Kalimantan Tengah?

Tujuan penelitian penulis tersebut adalah:

- a. Mengetahui faktor – faktor apa saja yang menyebabkan Pegawai Negeri Sipil Daerah Pada Dinas Pertanian Kabupaten Kotawaringin Timur Provinsi Kalimantan Tengah melanggar disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- b. Mengetahui pelaksanaan serta hambatan yang ditemui dalam penegakan hukum terhadap Pegawai Negeri Sipil Daerah Dinas Pertanian yang melanggar disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kotawaringin Timur Provinsi Kalimantan Tengah.

Hasil penelitian atau kesimpulan dari penulis tersebut adalah:

- a. Faktor – faktor yang menyebabkan Pegawai Negeri Sipil Daerah Pada Dinas Pertanian Kabupaten Kotawaringin Timur Provinsi Kalimantan Tengah melanggar disiplin adalah:
  - 1) Tingkat kesadaran Pegawai terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil kurang;
  - 2) Pegawai kurang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang menjadi kewajibannya;
  - 3) Kurangnya kontrol dari atasan kepada bawahan;
  - 4) Sanksi bagi Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran masih terlalu ringan.
- b. Pelaksanaan dalam penegakan hukum terhadap Pegawai Negeri Sipil Daerah pada Dinas Pertanian yang melanggar disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kotawaringin Timur Provinsi Kalimantan Tengah sudah dilakukan sesuai dengan prosedur perundang – undangan yang berlaku, sanksi yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil pada tahap pertama sifatnya baru pembinaan secara lisan, apabila yang bersangkutan mengulangi untuk kedua kalinya, maka diberi teguran secara tertulis, apabila diulangi untuk ketiga kalinya maka yang bersangkutan akan ditindak sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 1980.

c. Hambatan yang ditemui dalam penegakan hukum terhadap Pegawai Negeri Sipil Daerah Dinas Pertanian yang melanggar disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kotawaringin Timur Provinsi Kalimantan Tengah, adalah:

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Sanksi yang di berikan terlalu ringan
- 3) Proses penyelesaian kasusnya membutuhkan waktu yang lama.

d. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam penegakan hukum terhadap Pegawai Negeri Sipil Daerah Pada Dinas Pertanian di Kabupaten Kotawaringin Timur Provinsi Kalimantan Tengah yang melanggar disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu:

- 1) Menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, dengan cara mentaati tata tertib atau aturan yang berlaku;
- 2) Meningkatkan pengawasan terhadap pegawai;
- 3) Atasan harus bersikap tegas;
- 4) Pegawai yang melanggar aturan harus segera di tindak dan dikenakan sanksi;
- 5) Sanksi yang dijatuhkan jangan hanya sanksi teguran lisan, tetapi juga teguran tertulis, pemotongan tunjangan daerah, dan penurunan gaji;
- 6) Meningkatkan efektivitas dalam proses penyelesaian kasus.



2. Theresia Titik Yulianti, Fakultas Hukum Atma Jaya Yogyakarta (tahun 1998) dengan judul “ *Pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Sebagai Upaya Peningkatan Produktifitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan KotaMadya Daerah Tingkat II Yogyakarta* “ dengan rumusan permasalahan oleh penulis tersebut adalah :

- a. Bagaimanakah Pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 di Lingkungan Pemerintahan KotaMadya Daerah Tingkat II Yogyakarta?
- b. Faktor –faktor apa saja yang menghambat dan faktor yang mendukung penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil?
- c. Upaya – upaya apa saja yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah didalam meningkatkan produktifitas Pegawai Negeri Sipil yang dikaitkan dengan Peraturan Disiplin?

Tujuan penelitian penulis tersebut adalah :

- a. Untuk Mengetahui dan Menganalisa Pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 di Lingkungan KotaMadya Daerah Tingkat II Yogyakarta.

- b. Untuk mengetahui faktor – faktor yang menghambat dan faktor - faktor yang mendukung penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- c. Untuk mempelajari dan memahami serta mengetahui upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah didalam meningkatkan produktifitas Pegawai Negeri Sipil yang dikaitkan dengan Peraturan Disiplin.

Hasil penelitian atau kesimpulan dari penulis tersebut adalah:

- a. Bahwa Pelaksanaan Peraturan Disiplin di Lingkungan Pemerintah KotaMadya Daerah Tingkat II Yogyakarta telah dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang ada yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Hal ini dapat dibuktikan dengan penerapan peraturan disiplin sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil yang disertai dengan sanksi hukuman disiplin, Adapun hasil penerapan peraturan disiplin ini dapat dilihat dengan adanya peningkatan terhadap kualitas pelaksanaan pekerjaan dalam memenuhi tuntutan – tuntutan masyarakat dalam masa pembangunan.
- b. Dalam pelaksanaan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan pemerintah kotamadya Daerah Tingkat II Yogyakarta terdapat juga faktor – faktor yang menghambat

dan faktor - faktor yang mendukung bagi terlaksananya Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Adapun faktor yang menghambat bagi terlaksananya peraturan disiplin antara lain : Mental pegawai, rasa segan, kurangnya sarana dan prasarana, mental pegawai dalam hubungannya dengan rasa sosial ekonomi dalam pembangunan dan kesetiakawanan, rendahnya sistem pengawasan dan kurangnya data pendukung dalam menentukan jenis sanksi. Sedangkan yang menjadi faktor pendukung bagi pelaksanaan peraturan disiplin yaitu adanya keaktifan dari aparat, rasa tanggungjawab yang tinggi dari atasan dan sistem insentif dari suatu instansi.

- c. Upaya yang dilakukan oleh pemerintah kotamadya Daerah Tingkat II Yogyakarta dalam meningkatkan produktifitas kerja Pegawai Negeri Sipil yang dikaitkan dengan peraturan disiplin yaitu dilakukan penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan penegakan disiplin, Operasi Gerakan Disiplin Nasional (GDN) dan selain itu juga dilakukan latihan – latihan.
3. Sylvi Enggriani, Fakultas Hukum Atma Jaya Yogyakarta (tahun 2012) dengan judul “ *Tinjauan Pelaksanaan Remunerasi Terhadap Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kejaksaan Negeri Palangkaraya* “ dengan rumusan permasalahan oleh penulis tersebut adalah : Apakah Pelaksanaan Remunerasi Berdampak

Terhadap Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kejaksaan Negeri Palangkaraya?

Tujuan penelitian penulis adalah :

Untuk mengetahui apakah Pelaksanaan Remunerasi Berdampak Terhadap Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kejaksaan Negeri Palangkaraya.

Hasil penelitian atau kesimpulan dari penulis tersebut adalah:

- a. Pegawai Negeri Sipil Di Kejaksaan Negeri Palangkaraya merasa puas dengan perubahan gaji atau pendapatan setelah adanya remunerasi. Kepuasan terhadap gaji atau pendapatan ini mempengaruhi tingkat disiplin para pegawai.
- b. Berkurangnya jumlah pelanggaran disiplin setelah adanya remunerasi. Hal ini disebabkan tingkat disiplin para pegawai mempengaruhi kedudukan pegawai dalam kelas jabatan atau *grade* yang akan menentukan besar tunjangan kinerja yang diterima oleh pegawai di Kejaksaan Negeri Palangkaraya.

#### **F. Batasan konsep**

Penulis akan menguraikan penegakan disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil Daerah atas ketentuan masuk kerja dan jam kerja di Dinas Sosial Provinsi DIY.

1. Penegakan:

Yang dimaksud dengan penegakan menurut KBBI adalah proses, cara, perbuatan menegakkan.<sup>1</sup>

2. Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang dimaksud dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin.

3. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Menurut penjelasan Pasal 2 ayat (2) huruf b Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Propinsi/ Kabupaten/ Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah, atau dipekerjakan di luar instansi induknya.

---

<sup>1</sup> Pusat Bahasa Pendidikan Nasional, 2001, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga, Balai Pustaka, Jakarta., hlm. 1155

#### 4. Ketentuan Masuk Kerja dan jam kerja

Menurut penjelasan Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang dimaksud dengan ketentuan masuk kerja dan jam kerja adalah setiap Pegawai Negeri Sipil wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum bukan karena dinas. Apabila berhalangan hadir wajib memberitahukan kepada pejabat yang berwenang.

Keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7 ½ (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja.

#### 5. Dinas Sosial Provinsi DIY

Menurut Pasal 3 ayat (1) Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (PERDA DIY) Nomor 11 Tahun 1982 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi Dan Tatakerja Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, yang dimaksud dengan Dinas Sosial adalah unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang kesejahteraan sosial.

## G. Metode Penelitian

### 1. Jenis penelitian

Sehubungan dengan judul penelitian di atas, maka jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum empiris yang berfokus pada perilaku masyarakat hukum (*law in action*), dan penelitian ini menggunakan data primer sebagai data utama serta data sekunder sebagai data pendukung.

### 2. Sumber data

Data yang digunakan penulis dalam penulisan hukum ini adalah data primer dan data sekunder yang meliputi:

#### a. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama melalui penelitian, dengan cara pengumpulan langsung keterangan-keterangan dari pihak-pihak yang terkait.

Dalam penelitian ini data primer terdiri dari:

- 1) Hasil wawancara dengan Bapak Mujiono, SH, selaku Kepala Sub Bidang Kedudukan Hukum Pegawai (KHP) di kantor Badan Kepegawaian Daerah Yogyakarta, tanggal 16 april 2013.
- 2) Hasil wawancara dengan Bapak Windu Sasongko selaku pengadministrasi

Kepegawaian pada Sub Bagian umum sekretariat Dinas Sosial Provinsi DIY, tanggal 23 April 2013.

b. Data sekunder, yang terdiri dari:

1) Bahan hukum primer, meliputi:

Norma hukum positif berupa peraturan perundang-undangan, yaitu:

- a) Undang-Undang Dasar 1945.
- b) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- c) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- d) Peraturan Daerah Provinsi Istimewa Yogyakarta (PERDA DIY) Nomor 11 Tahun 1982 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi Dan Tatakerja Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
- e) Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (PERDA DIY) Nomor 3 Tahun 2004 tentang Pembentukan dan Organisasi



Dinas Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

- f) Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (PERGUB DIY) Nomor 37.1 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (PERGUB DIY) Nomor 22 Tahun 2012 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai.
- g) Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (PERGUB DIY) Nomor 40 Tahun 2012 tentang Penerapan 5 (lima) Hari kerja.

2) Bahan hukum sekunder meliputi:

Bahan hukum sekunder berupa pendapat hukum yang di peroleh melalui buku-buku, makalah, hasil penelitian, internet, opini para sarjana hukum, praktisi hukum dan surat kabar yang relevan dengan permasalahan yang diteliti oleh penulis terdiri dari :

- a) D.A.Sumantri, 1988, *Hukum Administrasi Kepegawaian*, Ind-Hill-Co, Jakarta.
- b) Marsono, 1974, *Pembahasan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974*

*Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*, PT Ikhtiar Baru, Jakarta.

- c) Moekiyat, 1989, *Manajemen Kepegawaian*, Mandar Maju, Bandung.
- d) Moh. Mahfud MD, 1987, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Liberty, Yogyakarta.
- e) Muchsan, 1982, *Hukum Kepegawaian*, Bina Aksara, Jakarta.
- f) Nainggolan, 1987, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, PT Pertja, Jakarta.
- g) Ronny Hanitijo Soemitro, 1990, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Edisi keempat, Ghalia Indonesia.

3) Bahan hukum tersier berupa Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yaitu : Pusat Bahasa Pendidikan Nasional, 2001, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga, Balai Pustaka, Jakarta.

### 3. Metode pengumpulan data

#### a. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan narasumber Bapak Mujiono, SH, selaku Kepala Sub Bidang Kedudukan Hukum Pegawai (KHP) dan Bapak Windu Sasongko, selaku Pengadministrasi

Kepegawaian pada Sub Bagian Umum di Dinas Sosial Provinsi  
DIY.

b. Kuisoner

Kuisoner yang digunakan adalah kuisoner tertutup dengan bertujuan untuk mempermudah pengambilan kesimpulan.

c. Studi kepustakaan

Pengumpulan data dilakukan dengan mempelajari buku-buku atau tulisan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

4. Lokasi Penelitian

Sesuai dengan judul penulisan hukum, maka lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah Provinsi DIY,

5. Populasi dan Metode Penentuan Sampel

Populasi adalah keseluruhan obyek yang menjadi pengamatan peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah pada Dinas Sosial Provinsi DIY. Mengingat populasi yang begitu luas serta keterbatasan penulis untuk meneliti seluruhnya, maka penulis menggunakan sampel. Sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili populasi. Sampel penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah yang melakukan pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil berupa tidak mentaati ketentuan masuk kerja dan jam kerja.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, maka sampel

penelitian ini ditentukan dengan teknik *purposive sampling* atau penarikan sampel yang dilakukan dengan cara mengambil subyek yang didasarkan pada tujuan tertentu.<sup>2</sup>

Dalam penelitian ini sampelnya adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah yang melakukan pelanggaran disiplin terhadap ketentuan masuk kerja dan jam kerja pada Dinas Sosial Provinsi DIY, yang menurut penulis mempunyai ciri-ciri, sifat atau karakteristik yang spesifik sesuai dengan obyek penelitian.

#### 6. Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 25 orang Pegawai Negeri Sipil Daerah yang pernah melakukan pelanggaran disiplin terhadap ketentuan masuk kerja dan jam kerja pada Dinas Sosial Provinsi DIY.

#### 7. Narasumber

Penelitian ini yang menjadi Narasumber adalah Kepala Dinas Sosial Provinsi DIY dan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DIY, yang di delegasikan kepada Bapak Mujiono, SH, selaku Kepala Sub Bidang Kedudukan Hukum Pegawai (KHP) dan Bapak Windu Sasongko selaku pengadministrasi Kepegawaian pada Sub Bagian Umum Sekretariat Dinas Sosial Provinsi DIY.

---

<sup>2</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, 1990, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Edisi keempat, Ghalia Indonesia, hlm 51

## 8. Metode analisis data

Data yang diperoleh dan dikumpulkan dari hasil penelitian, dianalisis secara kualitatif. Metode kualitatif merupakan suatu metode analisis data yang didasarkan pada pemahaman dan pengolahan data secara sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara dengan responden, narasumber, kuesioner serta hasil penelitian kepustakaan. Setelah data dianalisis kemudian ditarik kesimpulan dengan metode berpikir secara induktif, yaitu berpangkal dari peristiwa yang terjadi pada lingkungan Dinas Sosial Provinsi DIY secara khusus dan kemudian akan ditarik kesimpulan secara umum berdasarkan perundang-undangan yang berlaku serta pendapat para ahli di bidang ini.

## **H. Sistematika Penulisan Hukum**

Hasil penelitian yang dilakukan dituangkan dalam penulisan hukum dengan sistematika sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab pendahuluan terdiri dari : Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Keaslian Penelitian, Tinjauan Pustaka, Batasan Konsep, Metode Penelitian.

### **BAB II : PEMBAHASAN**

Bab ini membahas Tinjauan Umum Tentang Pegawai Negeri Sipil, disiplin pegawai negeri sipil, tinjauan umum tentang Dinas Sosial Provinsi DIY dan penegakan disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil Daerah atas ketentuan masuk kerja dan jam kerja di Dinas Sosial Provinsi DIY.

### **BAB III : PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan jawaban dari permasalahan yang diperoleh dari analisa secara keseluruhan dari hasil penelitian hukum ini, sedangkan saran adalah yang berhubungan dengan kesimpulan terakhir yang di capai dari hasil penelitian.