

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Republik Indonesia adalah negara yang berdasarkan atas asas hukum. Hal tersebut ditegaskan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 yang menyebutkan bahwa Negara Republik Indonesia adalah Negara hukum. Hal ini mengandung pengertian bahwa negara Republik Indonesia adalah negara demokratis yang menjunjung tinggi hak asasi manusia serta menjamin segala hak warga negara bersama kedudukannya didalam hukum dan pemerintahan itu tanpa ada kecualinya.

Bangsa Indonesia tentu memiliki suatu harapan untuk memahami keinginan bangsa sebagaimana diamanatkan dalam pembukaan UUD 1945, khususnya untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur, berkeadilan dan berkelanjutan yang bertumpu terhadap Pancasila yang merupakan pemersatu seluruh bangsa Indonesia. Maka perlunya dilakukan kegiatan pembangunan yang memiliki tahapan secara terencana dan terus berlanjut dalam pembangunan nasional.

Pada masa rezim Orde Baru, Pemerintah beranggapan bahwa PNS harus diberikan kebebasan untuk berserikat dan berkumpul dalam partai politik. Hal ini berpedoman teguh pada Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 bahwa “segala warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya” , serta

mengacu pada Pasal 28 UUD 1945 bahwa “kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang” (Perdana, 2019 :116).

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran penting dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan serta menjaga keutuhan persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan yang dicita-citakan oleh bangsa Indonesia. Dewasa ini, aparatur sipil negara dituntut untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam menjalankan tugas dan fungsinya serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974, tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 No.55 dan tambahan Lembaran Negara Nomor 3041) yang diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169 dan tambahan Lembaran Negara Nomor 3890). Mengamanatkan perlunya dibentuk Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) oleh Kepala Daerah dalam rangka kelancaran pelaksanaan PNS daerah. Sesuai yang tertulis dalam Pasal 34 A yaitu untuk kelancaran pelaksanaan PNS daerah dibentuk BKPPD. BKPPD sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah perangkat daerah yang dibentuk oleh Kepala Daerah. Dari undang-undang tersebut antara isi dan esensinya ternyata sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan perkembangan zaman, dengan itu maka dibuatlah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil

Negara (ASN) yang mengganti undang-undang Nomor 43 Tahun 1999. UU No. 5 Tahun 2014 ini mengatur tentang bagaimana pengertian ASN, kedudukan ASN, bagaimana peran dan fungsi serta tanggung jawabnya pegawai dalam menjalankan tugas yang diembannya sebagai wujud dedikasi pegawai kepada negara serta hal-hal lain yang mengatur tentang ASN, baik dari larangan, pembinaan ataupun pengawasan pegawai.

Dari peraturan perundang-undangan ini mengamanatkan untuk menegakkan disiplin PNS di lingkungan nasional guna meningkatkan kinerja dan menjaga kredibilitas PNS. Sejauh apa yang dimuat dalam UU No.5 Tahun 2014 tentang ASN, di dalamnya tidak disinggung langsung mengenai BKPPD yang Dalam Keppres No. 159 Tahun 2000, yang dimaksud “BKPPD“ adalah perangkat daerah yang melaksanakan manajemen PNS daerah dalam membantu tugas pokok pejabat pembina kepegawaian daerah”. Salah satu fungsi dari BKPPD adalah untuk penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS daerah sesuai dengan norma, standar dan prodesur yang ditetapkan dalam peraturan perundang- undangan. Dalam Pasal 2 Keppres Nomor 159 Tahun 2000 menyebutkan “BKPPD berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah”. Dari pasal itulah melekat tanggung jawab penuh BKPPD dalam menjalankan kinerjanya guna membantu pejabat pembina kepegawaian daerah dalam melaksanakan manajemen PNS daerah sesuai asas umum pemerintahan yang baik yaitu penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang dapat berdaya guna, berhasil guna dan bertanggungjawab serta bebas KKN (Rahmanurrajjid,

2008:14).

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) ini memiliki tugas untuk menyusun kebijakan bidang kepegawaian pada wilayah kerjanya, serta melaksanakan tugas lain terkait kepegawaian termasuk penerimaan pegawai dan rekrutmen. Sedangkan fungsi dari BKPPD ini adalah dokumentasi bidang kepegawaian termasuk data pegawai pemerintahan, perencanaan kepegawaian pemerintah daerah, pengambilan kebijakan kepegawaian, pelaksana kegiatan bidang kepegawaian pemerintah, sosialisasi informasi kepegawaian, penetapan gaji terkait kesejahteraan pegawai pemerintah, hingga pelaksana, pengawasan, dan evaluasi penyelenggaraan kepegawaian pemerintah.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara (Pegawai ASN) adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan, jadi ASN terdiri dari PNS dan P3K. Selanjutnya yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan (Wikipedia, 2023:

https://id.wikipedia.org/wiki/Pegawai_negeri_sipil.

Sedangkan yang dimaksud dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, profesional, dan bermoral tersebut, peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil mutlak diperlukan sebagai pedoman dalam menegakan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja (Danurwenda, 2017: 3).

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil (Mahfud, 1988: 121). Upaya untuk mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin (Suparno, 1992: 85).

Dalam hal perceraian Pegawai Negeri Sipil terdapat ketentuan yang mana Pegawai Negeri Sipil wajib memperoleh izin terlebih dahulu dari atasan atau pejabat yang berwenang, jika diizinkan maka boleh melanjutkan ke tahap perceraian selanjutnya sesuai dengan peraturan perceraian pada umumnya. "Amanat Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 pejabat diwajibkan untuk melakukan pembinaan atau usaha untuk mendamaikan ASN

yang berada dalam instansinya jika terjadi perceraian, hal tersebut dikarenakan ASN perlu mendapat izin dari pejabat sebelum bercerai.”

Sesuai dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 telah mengatur adanya kewajiban dan larangan PNS. Kewajiban berdasarkan Pasal (3) Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS salah satunya yaitu menaati ketentuan peraturan perundang-undangan. Yang dimaksud dengan “peraturan perundang-undangan” adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Contohnya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil (Sudrajad, 2022: 13).

Selain amanah peraturan perundangan peran instansi dalam masalah perceraian diharapkan dapat membantu penyelesaian masalah pegawai tersebut, dikarenakan secara langsung atau tidak langsung kinerja dan produktivitas pegawai akan terganggu. Inilah yang dimaksud bahwasannya jika PNS akan melakukan perceraian harus mendapatkan izin dari atasannya dan menunjukkan betapa pentingnya peran instansi untuk membantu menyelesaikan permasalahan tersebut.

Ketentuan izin tersebut dimaksudkan “karena pegawai negeri sipil merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional semua itu ditentukan oleh kedudukan dan peranan dari pegawai negeri

sipil tersebut.”Semua perihal yang berkaitan dengan pegawai negeri sipil diatur dalam perundang-undangan. Mengenai perceraian bagi pegawai negeri sipil telah diatur pelaksanaannya dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang kemudian diubah dan tambah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 1990 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 Tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil (Dwi Dini Juni Adi Setya, et. al., 2013: 2).

Di dalam faktanya bahwa banyak ditemukan di lapangan yaitu terkait besarnya angka perceraian. Besarnya angka perceraian disebabkan karena kondisi masyarakat tersebut. Untuk hal perceraian yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara didalam ketentuannya bahwa harus memiliki izin terlebih dahulu oleh pejabat yang berkuasa. Salah satu faktor yang paling mendominasi penyebab terjadinya perceraian dikalangan Aparatur Sipil Negara adalah pada faktor ekonomi sebab adanya perbedaan akan kebutuhan gaya hidup dan tuntutan penghasilan serta adanya pihak ketiga yang menjadi pemicu sebab terjadinya perceraian.

Panitera Muda Hukum, Pengadilan Agama Wonosari, Khoiril Basyar mengatakan, kasus perceraian merupakan perkara yang paling banyak ditangani oleh pengadilan agama. Total di 2022 ada yang mengajukan perceraian sebanyak 1.376 pemohon dan telah diputus sebanyak 1.292 kasus. Menurut dia, ada tren penurunan kasus perceraian di Gunungkidul. Hal ini dilihat dari data perbandingan di 2021, Total ada 1.390 permohonan dan yang selesai diputus

sebanyak 1.334 kasus (Harian Jogja, 2022: [Angka Perceraian di Gunungkidul selama 2022 Capai 1.376 Kasus, Cekcok Jadi Pemicu Utama \(harianjogja.com\)](#))

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.45/1990 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No.10/1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil, maka pegawai yang bersangkutan harus meminta izin ke atasannya. Pasalnya jika tidak melaporkan maka bisa dijatuhi sanksi. Iskandar mencontohkan di awal tahun ini, Bupati Gunungkidul menjatuhkan sanksi kepada dua pegawai yang bercerai tanpa izin. Keduanya divonis bersalah melanggar Pasal 3 Peraturan Pemerintah No.45/1990 (Harian Jogja, 2022: [Angka Perceraian di Gunungkidul selama 2022 Capai 1.376 Kasus, Cekcok Jadi Pemicu Utama \(harianjogja.com\)](#)).

Pada Tahun 2018 silam ada empat pegawai yang terlibat perceraian tapi tidak melapor. Konsekuensinya mereka diberikan sanksi sesuai aturan yang berlaku, kasus perceraian yang melibatkan PNS bukan hal yang tabu. Sebagai contoh di 2019 ada 23 permohonan perceraian yang diajukan dan sudah mendapatkan izin. “Sesuai aturan diperbolehkan, tapi saat mengurus izin di Pengadilan Agama harus izin ke Pejabat Pembina kepegawaian dikutip (Harian Jogja, 2020: <https://jogjapolitan.harianjogja.com/read/2020/03/03/513/1033375/dalam-waktu-dua-bulan-delapan-pns-pemkab-gunungkidul-minta-izin-cerai>)

Awal tahun 2023 Kepala BKPPD Gunungkidul Iskandar mengatakan, terdapat dua PNS yang masing-masing berasal dari Dinas Pendidikan dan Dinas Kesehatan terbukti telah melakukan perceraian tanpa memiliki surat keterangan Pejabat. Di mana hal tersebut melanggar ketentuan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian Bagi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990. Menurutnya, seluruh pelanggaran terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil dijatuhkan salah satu jenis Hukuman Disiplin berat (Ashefa News, 2023: <https://www.ashefanews.com/news/4-pns-di-gunung-kidul-kena-sanksi-salah-satunya-akibat-pelecehan-seksual/>)

Adapun peraturan yang mengatur tentang hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran sebagaimana terdapat dalam PP No. 45 Tahun 1990 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian Bagi Pegawai Negeri Sipil dijatuhkan hukuman disiplin berat menurut Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disebut PP No. 94 Tahun 2021).

Hukuman disiplin berat diatur dalam Pasal 8 ayat (4) yang berisi 3 (tiga) macam hukuman disiplin berat antara lain: penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, pembebasan dari jabatannya menjadi

jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, dan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS (JDIH Maritim, 2022: <https://jdih.maritim.go.id/bkn-terbitkan-peraturan-pelaksanaan-dari-peraturan-pemerintah-nomor-94-tahun-2021-tentang-disiplin-pegawai-negeri-sipil>).

Telah terjadi perubahan yang mana PP No. 94 Tahun 2021 merupakan peraturan baru yang menggantikan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disebut PP No. 53 Tahun 2010). Salah satu perubahan dari PP No. 53 Tahun 2010 yang telah diganti menjadi PP No. 94 Tahun 2021 ialah ketentuan mengenai hukuman disiplin berat. Sebelum resmi diganti, hukuman disiplin berat pada PP No. 53 Tahun 2010 sangat ketat. Dalam peraturan pemerintah tersebut terdapat hukuman “Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS”. Kemudian hukuman tersebut dihilangkan pada PP No. 94 Tahun 2021. Dalam PP 94 Tahun 2021 hanya sampai pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS (Dewi, 2022 : 4) .

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengkajinya dan membahasnya dalam bentuk skripsi dengan judul “PERAN BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH DALAM PENERAPAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021 (STUDI KASUS PERCERAIAN TANPA IZIN DI GUNUNGKIDUL)”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Peran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah

dalam Penegakan Disiplin PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah Gunungkidul No 94 Tahun 2021 di Kabupaten Gunungkidul ?

2. Apa saja kendala-kendala yang dihadapi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Gunungkidul dalam Penegakan Disiplin PNS di Kabupaten Gunungkidul dan bagaimana upaya BKPPD dalam mengatasi kendala tersebut?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Peran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah dalam Penegakan Disiplin PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 di Kabupaten Gunungkidul.
2. Untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Gunungkidul dalam Penegakan Disiplin PNS di Kabupaten Gunungkidul Serta Upaya Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah dalam mengatasi kendala.

D. Manfaat Penelitian

Setelah menguraikan permasalahan-permasalahan yang akan dibahas, selanjutnya permasalahan tersebut di atas menjadi tujuan dari penelitian ini, maka didapatkan penelitian yang nantinya akan bermanfaat bagi berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis
 - a. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan akademis terhadap perkembangan ilmu hukum. Apabila dianggap layak, maka karya ini dapat dijadikan sebagai salah satu

referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji permasalahan yang sama.

- b. Penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang perkembangan pelaksanaan BKPPD dalam melakukan penegakan Disiplin PNS di Kabupaten Gunungkidul.

2. Secara Praktis, penelitian ini dapat memberikan kontribusi:

- a. Bagi Masyarakat

Dapat dijadikan sebagai tambahan wawasan dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian yang dilakukan oleh pemerintah daerah, sehingga masyarakat mengerti eksistensi BKPPD dan turut mengawasi PNS di pemerintahan daerahnya masing-masing demi terciptanya PNS yang bermartabat.

- b. Bagi Pemerintah

Dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam pengembangan pembuatan kebijakan terutama dalam bidang hukum, yang terkait dengan faktor yang mempengaruhi implementasinya serta kepentingan-kepentingan di dalamnya dan juga dapat digunakan sebagai referensi guna mengevaluasi kebijakan yang dikeluarkan oleh Pemerintah sebagai sarana dalam perumusan kebijakan mengenai peranan BKPPD dalam melakukan penegakan disiplin PNS di Pemerintahan Kabupaten Gunungkidul.

- c. Bagi Mahasiswa

Dapat dijadikan bahan referensi bagi mahasiswa yang ingin mendalami

kebijakan manajemen kepegawaian daerah khususnya yang terkait kinerja BKPPD dalam melakukan penegakan disiplin PNS di Pemerintahan Kabupaten Gunungkidul.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian **Yuridis Empiris** atau disebut dengan penelitian lapangan yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya dalam masyarakat. Penelitian yuridis empiris adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara *in action* pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat atau dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi dimasyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan, setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah.

2. Sumber Data dan Bahan Hukum

Penulis berusaha untuk memperoleh dan mengumpulkan data sebanyak mungkin mengenai masalah-masalah yang berhubungan dengan penelitian ini. Untuk itu dalam penelitian ini, penulis akan mempergunakan baik data primer maupun datasekunder, yaitu data yang diperoleh dengan cara sebagai berikut:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer atau utama yaitu kata-kata atau tindakan orang-orang yang diamati (Moelong 2005:57). Sumber data primer diperoleh dari studi lapangan yaitu suatu cara memperoleh data yang bersifat primer dengan cara terjun langsung ke obyek yang akan diteliti untuk memperoleh data yang diperlukan dengan mengadakan wawancara. Sumber data primer yang diperoleh peneliti melalui catatan tertulis dalam suatu.

b. Sumber Data Sekunder

Studi kepustakaan digunakan sebagai data sekunder. Studi kepustakaan ini dimaksudkan guna mencari konsepsi-konsepsi, teori-teori, pendapat-pendapat ataupun penemuan-penemuan yang erat kaitannya dengan pokok permasalahan. Kepustakaan tersebut dapat berupa : Peraturan perundang-undangan, Karya ilmiah para sarjana Dan lain-lain sumber Studi kepustakaan secara rinci dapat dijelaskan dengan menggunakan bahan-bahan sebagai berikut :

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan yang secara langsung mengatur mengenai pokok bahasan yang diteliti. Bahan hukum primer yang digunakan yaitu :

- a) Undang-Undang Dasar Tahun 1945.
- b) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974
- c) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014

- d) Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- e) Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil.
- f) Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- g) Peraturan Bupati No 117 Tahun 2021

2) Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan hukum yang berasal dari bahan pustaka yang berhubungan dengan objek penelitian yang diperoleh dari buku-buku bacaan, artikel ilmiah, hasil penelitian hukum, dan pendapat pakar hukum yang ada hubungannya dengan pokok permasalahan.

3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan suatu proses dimana peneliti mencari data dan informasi yang dibutuhkan guna menunjang penelitian yang akan dikerjakan. Kegiatan pengumpulan data ini penting sekali karena bertujuan mencari data dari berbagai sumber yang dianggap berkompeten untuk menunjang hasil penelitian yang dikehendaki dan menghasilkan data yang valid, akurat serta dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Untuk itu maka diperlukan penyusunan instrumen pengumpulan data yang tepat dan sesuai dengan teknik pengumpulan data yang digunakan. Berdasarkan

pendekatan yang dipergunakan dalam memperoleh data, maka teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah studi wawancara.

a. Wawancara

Wawancara ialah cara untuk memperoleh informasi dengan bertanya langsung pada yang diwawancarai dan merupakan proses interaksi dan komunikasi (Soemitro, 1998:57). Wawancara dalam penelitian bertujuan untuk mengumpulkan keterangan tentang kehidupan manusia serta pendapat-pendapat mereka. Dalam penerapannya, wawancara dijadikan sebagai sarana pelengkap yaitu sebagai alat informasi dalam melengkapi data dan sebagai sarana penguji yaitu digunakan untuk menguji kebenaran atau ketepatan data yang diperoleh. Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang erat hubungannya dan sesuai dengan permasalahan yang dikaji oleh penulis yakni seperti yang telah dicantumkan dalam bagian lokasi penelitian, sesuai dengan pedoman wawancara.

4. Analisis Data

Metode analisis data yang sesuai dengan penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan secara **kualitatif**, yaitu analisis data dengan cara mengungkapkan dan mengambil kebenaran yang diperoleh dari kepustakaan dan penelitian lapangan yaitu dengan menggabungkan antara peraturan-peraturan, yurisprudensi, buku-buku ilmiah yang ada hubungannya dengan peranan BKPPD dalam melakukan penegakan dan

pembinaan disiplin PNS, pendapat responden yang diperoleh dengan cara wawancara, kemudian dianalisis secara kualitatif sehingga mendapatkan suatu pemecahannya, sehingga dapat ditarik kesimpulan.

Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif. Metode analisis deskriptif bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain dimasyarakat (Amiruddin dan Zainal Askin 2006:25).