

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan tulang punggung aparatur negara Indonesia, yang bertugas sebagai pelayan publik untuk mewujudkan pelayanan prima kepada masyarakat. Sebagai aparatur sipil negara, PNS diharapkan mampu menjalankan fungsi-fungsi pemerintahan dengan efisien, efektif dan akuntabel, sesuai dengan prinsip-prinsip *good governance*.¹ Dalam konteks ini PNS tidak hanya bertugas sebagai birokrat, tetapi juga sebagai agen perubahan sosial yang harus menjawab kebutuhan masyarakat, seperti penyelesaian administrasi, pengadilan, kesehatan dan pendidikan.² Namun, dalam praktiknya PNS sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan yang dapat mengganggu kualitas pelayanan, salah satunya adalah masalah disiplin.

Disiplin merupakan fondasi utama bagi profesionalisme PNS. Tanpa disiplin yang kuat, pelayanan publik dapat terganggu, seperti keterlambatan dalam penyelesaian perkara, korupsi, atau ketidakpatuhan terhadap prosedur.³ Persoalan ini sering muncul

¹ Sedarmayanti, 2012, *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik): Dalam Rangka Otonomi Daerah*, Mandar Maju, Bandung, hlm. 8

² Thoha dan Miftah, 2012, *Birokrasi dan Politik di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 45.

³ *Ibid*, Pasal 3

karena faktor internal seperti motivasi kerja yang rendah, beban kerja berlebih, atau kurangnya pengawasan, serta faktor eksternal seperti perubahan regulasi atau tekanan sosial.⁴Data dari berbagai sumber menunjukkan bahwa pelanggaran disiplin PNS masih menjadi masalah kronis, yang berdampak pada kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintah. Oleh karena itu, penerapan sanksi disiplin menjadi salah satu instrumen penting untuk meningkatkan kepatuhan dan kualitas pelayanan.

Persoalan disiplin PNS dalam pelayanan publik sering kali terlihat dari berbagai indikator, seperti tingkat absensi, keterlambatan, atau pelanggaran etika. Di Indonesia, PNS diatur oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), yang menekankan disiplin sebagai salah satu nilai dasar ASN. Namun, dalam implementasinya, banyak PNS yang masih melanggar aturan, baik secara sengaja maupun tidak. Misalnya, data dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada tahun 2022⁵menunjukkan bahwa ada lebih dari 10.000 kasus pelanggaran disiplin di seluruh Indonesia, dengan jenis pelanggaran paling umum adalah keterlambatan masuk kerja dan absensi tanpa izin.

Persoalan ini tidak hanya berdampak pada individu PNS, tetapi juga pada organisasi dan masyarakat. Di sektor peradilan,

⁴ Hasibuan, Malayu, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, hlm. 193-195,

⁵ Badan Kepegawaian Negara, Tahun 2022, Laporan Tahunan Pelanggaran Disiplin PNS. Jakarta, BKN.

misalnya , pelanggaran disiplin dapat menyebabkan penundaan proses hukum, yang pada akhirnya merugikan pencari keadilan, faktor penyebab pelanggaran disiplin meliputi kurangnya motivasi, sistem pengawasan yang lemah, atau bahkan budaya kerja yang tidak mendukung. Oleh karena itu, penerapan sanksi hukuman disiplin dianggap sebagai solusi untuk mencegah dan mengoreksi perilaku tersebut, dengan harapan dapat meningkatkan tingkat kepatuhan PNS secara keseluruhan

Pengaturan disiplin PNS diatur secara komprehensif melalui berbagai peraturan perundang-undangan. Undang-undang Aparatur Sipil Negara menjadi payung hukum utama, yang kemudian dijabarkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Dilingkungan peradilan, Peraturan Mahkamah Agung (PERMA) Nomor 10 tahun 2016 tentang Tata Cara pengenaan Sanksi Disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Mahkamah Agung memberikan panduan spesifik untuk pengenaan sanksi, mulai dari teguran lisan hingga pemberhentian PERMA ini dirancang untuk memastikan proses sanksi yang adil, transparan dan proporsional, dengan melibatkan tahapan seperti pemeriksaan, pembelaan dan putusan. Selain itu, ada juga Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, yang mengatur mekanisme pengawasan dan evaluasi disiplin. Pengaturan ini

bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana sanksi tidak hanya sebagai hukuman, tetapi juga sebagai sarana pembelajaran untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk regulasinya ada dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri. PP ini mengatur antara lain mengenai kewajiban larangan dan hukuman disiplin dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran, jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum. Dan Peraturan Mahkamah Agung No. 7 Tahun 2016 tentang Penegakan Disiplin Kerja Hakim pada Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya.

Data nasional menunjukkan bahwa penerapan sanksi disiplin telah memberikan dampak positif, meskipun belum optimal. Laporan BKN⁶ dan Mahkamah Agung mencatat bahwa pada tahun 2023, jumlah sanksi yang diterapkan mencapai ribuan, dengan sanksi ringan seperti teguran tertulis mendominasi (sekitar 60% dari total). namun, tantangan utama adalah konsistensi penerapan dan evaluasi pasca-sanksi. Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Kementerian PANRB, menunjukkan bahwa sanksi disiplin yang efektif dapat meningkatkan kepatuhan hingga 20-30%,

⁶ Badan Kepegawaian Negara dan Mahkamah Agung RI, 2023 & 2024, *Laporan Penerapan Sanksi Disiplin PNS*, BKN-MA, Jakarta.

tergantung pada konteks organisasi. Hal ini menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut untuk mengukur pengaruh sanksi terhadap kepatuhan di lingkungan spesifik seperti pengadilan.

Pengadilan Negeri Yogyakarta sebagai salah satu pengadilan tingkat Pertama di Indonesia memiliki peran strategis dalam menyelesaikan perkara litigasi. Dengan volume⁷ perkara yang tinggi sekitar 5.000-7.000 kasus per tahun PNS di PN Yogyakarta dihadapkan pada tantangan disiplin masih menjadi masalah, dengan jenis pelanggaran utama meliputi keterlambatan masuk kerja (30% kasus), absensi tanpa izin (25%), pelanggaran etika seperti menerima gratifikasi (15%), dan ketidakpatuhan terhadap protokol kesehatan atau administrasi perkara (30%). Pada tahun 2022-2023, tercatat lebih dari 50 kasus pelanggaran di PN Yogyakarta, yang melibatkan pegawai di berbagai bidang seperti administrasi, keamanan dan yudisial. Dampaknya terlihat dari penundaan pelayanan, seperti lambatnya proses pendaftaran perkara atau pengadilan, yang mengurangi kepercayaan masyarakat. Pengaturan khusus di PN Yogyakarta mengacu pada PERMA Mahkamah Agung, yang memungkinkan variasi sanksi berdasarkan tingkat pelanggaran. Sanksi yang paling banyak diterapkan adalah teguran tertulis (sekitar 40%), diikuti oleh penundaan kenaikan gaji berkala

⁷ Pengadilan Negeri Yogyakarta, 2023 & 2024, *Laporan Tahunan* Pengadilan Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2024.

(20%) dan penurunan pangkat (10%). hal ini menunjukkan bahwa sanksi ringan sering digunakan sebagai langkah pencegahan sebelum eskalasi ke sanksi berat seperti pemecatan. Tantangan unik di PN Yogyakarta meliputi beban kerja tinggi akibat urbanisasi dan kompleksitas perkara, serta interaksi dengan pihak eksternal yang dapat memicu pelanggaran etika.

Dalam Penelitian ini, Penulis melakukan penelitian di Pengadilan Negeri Yogyakarta karena data empiris menunjukkan bahwa pelanggaran disiplin di Pengadilan Negeri cukup signifikan dan dapat mempengaruhi tingkat kepatuhan pegawai secara keseluruhan. Pengadilan Negeri Yogyakarta dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan pengadilan sebagai salah satu lembaga peradilan dengan beban perkara yang tinggi, Pengadilan Negeri Yogyakarta dihadapkan pada tantangan disiplin pegawai yang tidak sederhana. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana penerapan sanksi hukuman disiplin dapat meningkatkan kepatuhan PNS, sehingga berkontribusi pada perbaikan pelayanan publik. Relevansi penelitian ini terletak pada potensi untuk memberikan rekomendasi praktis bagi Mahkamah Agung dan pemerintah dalam memperkuat mekanisme disiplin. Dengan memahami pengaruh sanksi terhadap kepatuhan, diharapkan dapat mengurangi pelanggaran dan meningkatkan efisiensi pengadilan. Penelitian ini juga sejalan dengan agenda reformasi birokrasi nasional, yang

menekankan pentingnya disiplin sebagai kunci keberhasilan pelayanan publik.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang **“PENGARUH PENERAPAN SANKSI HUKUMAN DISIPLIN TERHADAP TINGKAT KEPATUHAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PENGADILAN NEGERI YOGYAKARTA”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti mengidentifikasi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh penerapan sanksi kepatuhan disiplin terhadap tingkat kepatuhan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pengadilan Negeri Yogyakarta?
2. Apa kendala dan solusi dalam penerapan sanksi hukuman disiplin terhadap tingkat kepatuhan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pengadilan Negeri Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh sanksi mempelajari dan menjelaskan dampak penerapan sanksi hukuman disiplin terhadap tingkat kepatuhan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan

Pengadilan Negeri Yogyakarta.

2. Untuk mengetahui dan mengidentifikasi kendala dan solusi dalam penerapan sanksi hukum disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pengadilan Negeri Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian terdiri dari :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini membantu perkembangan Hukum Aparatur Sipil Negara, khususnya penerapan sanksi hukuman disiplin bagi PNS di lingkungan peradilan, hal tersebut bertujuan untuk dapat membantu Pengadilan Negeri Yogyakarta dan Mahkamah Agung dalam mengatur mekanisme penerapan sanksi hukuman disiplin.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi para pihak yang terkait yaitu :

a. Manfaat bagi Sendiri (Peneliti)

Penelitian ini memberikan pemahaman mendalam mengenai sanksi disiplin, termasuk mekanisme penerapannya, hambatan dan solusi sehingga memperkaya pengetahuan dan keterampilan analisis dalam bidang Hukum Aparatur Sipil Negara

b. Manfaat bagi Pegawai Negeri Sipil

Memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang pentingnya

mematuhi peraturan disiplin dalam bekerja dan mendorong pegawai untuk lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas.

c. Manfaat bagi Pengadilan Negeri Yogyakarta

Pengadilan Negeri Yogyakarta akan memperoleh rekomendasi praktis untuk menyempurnakan mekanisme sanksi disiplin, seperti dapat meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi penundaan pelayanan dan memperbaiki citra institusi di mata masyarakat.

d. Manfaat bagi Mahkamah Agung

Memberikan masukan tentang pelaksanaan aturan kedisiplinan pegawai di tingkat pengadilan negeri dan menjadi bahan pertimbangan untuk membuat kebijakan yang lebih baik terkait pengelolaan kedisiplinan pegawai di seluruh lingkungan peradilan serta Memberikan pedoman dalam penyusunan mekanisme hukuman disiplin.

E. Keaslian Penelitian

Penulisan hukum yang berjudul “**Pengaruh penerapan sanksi hukuman disiplin terhadap tingkat kepatuhan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pengadilan Negeri Yogyakarta**”. Untuk menunjukkan keaslian penelitian ini, membandingkan dengan tiga skripsi hukum serupa yang dipaparkan secara ringkas sebagai berikut.

1. Muhammad Iqbal⁸

- a. Judul Penelitian: Implementasi Sanksi Disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- b. Rumusan Masalah: Bagaimana implementasi sanksi disiplin terhadap PNS di Pemerintah Kota Yogyakarta sesuai dengan UU ASN, serta apa faktor-faktor yang menghambat efektivitasnya?
- c. Hasil Penelitian: penelitian menemukan bahwa penggunaan sanksi disiplin seringkali tidak konsisten karena kurangnya pengawasan dan prosedur yang rumit. Akibatnya, sanksi hanya meningkatkan kepatuhan parsial di kalangan PNS, dengan tingkat efektivitas sekitar 50% berdasarkan data wawancara.
- d. Perbedaan dengan penelitian yang akan disusun: penelitian pembandingan lebih berfokus pada implementasi sanksi di Pemerintah Kota Yogyakarta secara umum tanpa analisis empiris mendalam terhadap tingkat kepatuhan sedangkan penelitian ini secara khusus menganalisis pengaruh sanksi

⁸ Muhammad Iqbal, *"Implementasi Sanksi Disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara"*, Skripsi, Fakultas Hukum, Universitas Islam Indonesia, 2022, hlm. 40-60.

terhadap kepatuhan PNS di konteks peradilan Yogyakarta.

2. Siti Nurhaliza⁹

- a. Judul Penelitian: Analisis Penerapan Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Instansi Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Utara
- b. Rumusan Masalah: Apa dasar hukum dan mekanisme penerapan sanksi disiplin PNS di pemerintah daerah Sumatera Utara, serta bagaimana efektivitasnya dalam meningkatkan disiplin kerja?
- c. Hasil Penelitian: Hasil menunjukkan bahwa sanksi disiplin efektif untuk pelanggaran ringan, tetapi tidak efektif untuk pelanggaran berat karena faktor korupsi internal dan ketidakjelasan. Rekomendasi kami adalah untuk memperbaiki prosedur yang didasarkan pada UU ASN.
- d. Perbedaan dengan Penelitian yang akan disusun: Penelitian pembandingan hanya melihat analisis normatif tingkat provinsi Sumatera Utara, tanpa memperhatikan kepatuhan secara keseluruhan atau konteks khusus. Sebaliknya, penelitian ini berfokus pada pengaruh penerapan sanksi hukuman disiplin terhadap tingkat kepatuhan Pegawai negeri Sipil secara khusus di lingkungan Pengadilan Negeri Yogyakarta.

⁹ Siti Nurhaliza, "*Analisis Penerapan Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Instansi Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Utara*", Skripsi, Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara, 2023 \, hlm 40-50.

Penelitian ini mengukur secara langsung seberapa besar dampak pemberian sanksi terhadap perubahan perilaku kepatuhan pegawai, serta mengidentifikasi hambatan dan solusi dalam penerapannya di lingkungan peradilan

3. Ahmad Rizki¹⁰

- a. Judul Penelitian: Pengaruh Sanksi Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul.
- b. Rumusan Masalah: Sejauh mana penerapan sanksi disiplin mempengaruhi kinerja PNS di Pemerintah Kabupaten Bantul, dan apa hambatan utama nya berdasarkan regulasi PNS?
- c. Hasil Penelitian: Penelitian ini mengungkapkan bahwa proses penegakan hukum disiplin PNS di Kabupaten Bantul melibatkan dua lembaga utama, yaitu Inspektorat Daerah sebagai unsur pengawas dan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) sebagai lembaga yang berwenang mengeluarkan Surat Keputusan sanksi. Dalam periode penelitian hingga akhir Maret 2018, ditemukan lima kasus pelanggaran disiplin PNS yang mendapat sanksi berat di Kabupaten Bantul. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

¹⁰ Ahmad Rizki, *"Pengaruh Sanksi Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul"*, Skripsi, Fakultas Hukum, Universitas UIN Sunan Kalijaga, 2024, hlm. 20-40.

dari lima kasus tersebut, dua PNS diberhentikan secara tidak hormat karena melakukan tindak pidana korupsi atau penggelapan uang yang telah berlanjut ke ranah hukum pidana. Satu PNS diberhentikan secara hormat atas permintaan sendiri setelah melakukan tindakan penipuan yang tidak berlanjut ke ranah pidana. Sementara itu, dua PNS lainnya mendapat sanksi penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun karena melakukan perselingkuhan dalam satu instansi kerja.

- d. Perbedaan dengan penelitian yang akan disusun: Penelitian pembandingan membahas dampak sanksi terhadap kinerja di Pemerintah Kabupaten Bantul secara keseluruhan, tanpa memperhatikan kepatuhan di sektor peradilan. Sebaliknya, penelitian ini secara khusus meneliti dampak sanksi disiplin terhadap kepatuhan PNS di Pengadilan Negeri Yogyakarta penelitian ini tidak mengukur kinerja pegawai secara umum, tetapi mengukur sejauh mana sanksi disiplin membuat pegawai lebih patuh terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku.

F. Batasan Konsep

1. Sanksi Hukuman Disiplin

Tindakan administratif yang diberikan oleh atasan kepada PNS yang melanggar disiplin, berupa teguran, penahanan gaji,

penurunan jabatan atau pemberhentian, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sanksi ini bersifat preventif dan korektif, diterapkan berdasarkan prinsip proporsionalitas dan hak pembelaan (Pasal 20-25 PP 94 / 2021).

2. Tingkat Kepatuhan

Didefinisikan sebagai derajat pemenuhan kewajiban PNS terhadap peraturan, norma dan etika kerja, diukur melalui indikator seperti ketepatan waktu, kualitas pelayanan, dan minimnya pelanggaran. Hanya kepatuhan disiplin internal (misalnya, absensi dan integritas tugas), tidak termasuk kepatuhan terhadap undang-undang pidana atau etika profesi luas. Kepatuhan adalah “sikap taat dan pelaksanaan norma hukum secara sukarela atau paksa, diukur dari frekuensi pemenuhan kewajiban.

3. Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pengadilan Negeri Yogyakarta.

Pegawai Negeri Sipil atau PNS adalah pegawai pemerintah yang diangkat secara tetap untuk menjalankan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan publik. PNS memiliki hak dan kewajiban yang diatur dalam peraturan kepegawaian negara. Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan PNS adalah pegawai negeri yang bekerja di Pengadilan Negeri Yogyakarta,

khususnya yang memiliki pangkat Golongan III dan Golongan IV. PNS ini diangkat oleh pejabat yang berwenang untuk menduduki jabatan tertentu dengan status kepegawaian tetap. Pengadilan Negeri Yogyakarta adalah lembaga peradilan di bawah Mahkamah Agung Republik Indonesia yang bertugas menangani perkara hukum, baik perkara perdata maupun pidana, di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. PNS di lingkungan Pengadilan Negeri Yogyakarta bertugas melaksanakan pekerjaan administratif dan pelayanan untuk mendukung jalannya proses peradilan.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum empiris. Jenis penelitian empiris dipilih karena bertujuan untuk mendalami dan memahami secara mendalam pengaruh penerapan sanksi hukuman disiplin terhadap tingkat kepatuhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pengadilan Negeri Yogyakarta. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk melihat langsung kejadian nyata di lapangan, pengalaman pegawai dan kondisi sosial yang mempengaruhi kepatuhan PNS. Penelitian ini tidak hanya mengandalkan angka-angka, tetapi lebih fokus pada pemahaman mendalam tentang situasi yang sebenarnya terjadi. Penelitian ini difokuskan pada satu tempat, yaitu lingkungan Pengadilan Negeri

Yogyakarta, untuk memberikan gambaran yang lengkap dan jelas tentang bagaimana sanksi disiplin diterapkan dan bagaimana pengaruhnya terhadap perilaku kepatuhan pegawai sehari-hari.

2. Sumber Data

Sumber data penelitian hukum empiris dibagi menjadi 2 yaitu

a) Data Primer

primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama melalui kegiatan penelitian lapangan. Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan narasumber yang berkaitan langsung dengan objek penelitian di lingkungan Pengadilan Negeri Yogyakarta.

b) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari bahan-bahan yang telah tersedia sebelumnya, digunakan sebagai penunjang dan pembanding terhadap data primer yang diperoleh di lapangan. Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari literatur, regulasi, jurnal ilmiah, dan dokumen resmi yang relevan. Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat mengikat dan menjadi landasan utama

dalam penelitian ini, yang terdiri dari peraturan perundang-undangan berikut secara hierarkis :

(a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

(b) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;

(c) Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

(d) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan yang memberikan penjelasan dan penafsiran terhadap bahan hukum primer. Dalam penelitian ini, bahan hukum sekunder meliputi :

(a) Buku-buku literatur di bidang hukum kepegawaian;

(b) Buku-buku tentang Pegawai Negeri Sipil;

(c) Jurnal Hukum dan artikel ilmiah yang berkaitan dengan Disiplin PNS.

3. Teknik Pengumpulan Data

Wawancara dilakukan secara mendalam dengan satu narasumber yang terkait langsung dengan penerapan sanksi hukuman disiplin di Pengadilan Negeri Yogyakarta. Narasumber yang diwawancarai merupakan salah satu pejabat atau staf pegawai yang bertugas di lingkungan Pengadilan Negeri Yogyakarta dan memiliki pengetahuan serta pengalaman langsung mengenai penerapan sanksi disiplin di instansi tersebut.

Wawancara dilaksanakan guna memperoleh informasi langsung mengenai pengalaman, pendapat, dan pemahaman narasumber terkait penerapan sanksi disiplin serta pengaruhnya terhadap tingkat kepatuhan pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari. Wawancara dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya, namun tetap memberikan ruang bagi peneliti untuk menggali informasi lebih lanjut sesuai dengan jawaban yang diberikan. Pelaksanaan wawancara dilakukan secara langsung dengan seizin narasumber dan hasilnya dicatat sebagai bahan analisis penelitian.

4. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan Pengadilan Negeri Yogyakarta, yang berlokasi di Jl. Kapas No 10 Semaki Kec Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55166. Lokasi ini dipilih karena merupakan fokus utama studi kasus, dimana terdapat populasi PNS yang menerapkan sanksi

disiplin sesuai regulasi peradilan. Pengadilan Negeri Yogyakarta mewakili institusi peradilan tingkat pertama di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan sekitar 100-150 PNS yang terlibat dalam berbagai divisi seperti tata usaha, pelayanan peradilan dan pengawasan internal. Penelitian dilakukan selama 1-2 bulan, mulai dari persiapan hingga pengumpulan data, dengan mempertimbangkan izin resmi dari pimpinan pengadilan untuk akses lokasi.

5. Narasumber

Narasumber dalam penelitian ini hanya satu orang, yaitu Bapak Evendi Nugroho, S.T., yang menjabat sebagai Kepala Sub Bagian Kepegawaian, Organisasi, dan Tata Laksana di Pengadilan Negeri Yogyakarta. Beliau dipilih karena jabatannya berhubungan langsung dengan pengelolaan kedisiplinan pegawai serta penerapan sanksi disiplin di lingkungan kerja, sehingga dianggap sebagai pihak yang paling tepat dan kompeten untuk memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

6. Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan pendekatan deksriptif- analitis untuk menginterpretasikan pengaruh penerapan sanksi disiplin terhadap kepatuhan PNS. Proses nalisis data dilaksanakan melalui serangkaian tahapan yang sistematis, meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.