

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disingkat ASN) dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disingkat UU ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disingkat PNS) memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan. Dalam perspektif hukum tata negara, PNS memiliki peran yang signifikan sebagai penyelenggara administrasi negara. Mereka diangkat sebagai ASN dan bekerja pada instansi pemerintah dengan tugas yang disertai oleh pejabat pembina kepegawaian. PNS bertanggung jawab dalam menjalankan tugas pemerintahan atau tugas negara yang diberikan, serta diharapkan untuk menyelenggarakan pelayanan publik prima guna memenuhi kebutuhan dasar dan hak setiap warga negara atas barang publik, jasa publik, dan pelayanan administratif.¹ Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan tidak hanya bergantung pada kesempurnaan struktur pemerintahan, tetapi juga kesempurnaan aparatur sipil negara yang merupakan bagian penting dari struktur negara.²

PNS sebagai alat pemerintahan, sangat sentral keberadaannya karena membawa dan melaksanakan peraturan dan kebijakan pemerintah untuk

¹ Elim Riedel Christmast Pio, 2018, "*Tanggung Jawab Administrasi Aparatur Sipil Negara Terhadap Perbuatan Melawan Hukum Dalam Menjalankan Kewenangannya, Lex Administratum*", Vol.VI, No.4, hlm.117.

² SF. Marbun, Moh. Mahfud MD, 2000, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, Liberty, Yogyakarta, hlm. 28

mewujudkan tujuan negara. Komponen tersebut melaksanakan dalam bentuk pendistribusian tugas, fungsi dan tanggung jawab bagi PNS.³ Sebagai unsur aparatur Negara, PNS tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu melaksanakan, menggerakkan serta memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak.⁴

ASN berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. ASN sebagai pejabat yang berwenang mempunyai kewenangan untuk melaksanakan kegiatan mengatur dan mengurus dalam rangka menyelenggarakan urusan pemerintahan (*bestuurszorg*). Kewenangan mengatur, diberikan kepada seorang pejabat yang berwenang untuk membentuk kebijakan dalam bentuk regulasi/regeling (dalam rangka pelaksanaan undang-undang).⁵

Sebagai aparatur Negara, setiap perilaku dan perbuatan PNS harus dapat dipertanggungjawabkan, terlebih pada saat pelaksanaan tugas pengabdianya kepada bangsa, negara, dan masyarakat. Oleh sebab itu, PNS haruslah berupaya dalam menaati ketentuan disiplin PNS berupa melaksanakan kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Akan tetapi, kinerja ASN seringkali mendapat sorotan terkait masalah

³ Firna Novi Anggoro, 2022, "Penyalahgunaan Wewenang Oleh Pegawai Negeri Sipil (Ratio Legis Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil)", *Jurnal RechtsVinding*, Vol.11, No.2, hlm.212.

⁴ Dziki Marzuqi, 2018, "Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Banyumas", Skripsi Universitas Muhammadiyah Purwokerto, hlm.11.

⁵ Elim Riedel Christmast Pio, 2018, "Tanggung Jawab Administrasi Aparatur Sipil Negara Terhadap Perbuatan Melawan Hukum Dalam Menjalankan Kewenangannya", *Lex Administratum*, Vol.VI, No.4, hlm. 112.

produktivitas, kedisiplinan, dan etos kerja yang rendah. Isu mengenai kinerja yang buruk dari ASN kerap menjadi sorotan media massa hampir setiap hari.⁶ Pada tanggal 31 Agustus 2021, Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disingkat PP No. 94 Tahun 2021) yang menggantikan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

PNS memiliki kewajiban dan larangan yang diatur dalam Pasal 3 s.d Pasal 5 dan Pasal PP Nomor 94 Tahun 2021. Beberapa kewajiban PNS antara lain mematuhi peraturan perundang-undangan, menjaga kehormatan dan martabat sebagai PNS, serta melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Larangan PNS antara lain tidak boleh melakukan tindakan yang merugikan kepentingan negara, tidak boleh menerima hadiah atau gratifikasi, serta tidak boleh melakukan tindakan yang merugikan kepentingan umum atau pribadi.

Peraturan Badan Kepegawaian Nasional (selanjutnya disingkat BKN) Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil juga mengatur mengenai disiplin PNS. Setiap PNS harus berusaha memahami peraturan disiplin PNS agar dapat mematuhi kewajiban dan larangan sebagai PNS yaitu terdapat dalam Pasal 4 s.d 6 Peraturan Badan Kepegawaian Nasional (selanjutnya disingkat BKN) Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pelanggaran disiplin PNS bukan delik aduan, sehingga setiap atasan langsung harus mengetahui atau

⁶ F. P. A'an Efendi, 2017, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 45

mendapat informasi tentang dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan bawahannya.

Tujuan disiplin PNS adalah untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Mereka diharapkan dapat menjadi penggerak dan pendorong kemajuan pembangunan nasional melalui kerja keras dan dedikasi yang tinggi. Hukuman disiplin bertujuan untuk memperbaiki dan mendidik PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Penegakan disiplin pegawai bertujuan agar para tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan.

Masalah disiplin masih terjadi secara luas di seluruh instansi dan organisasi, termasuk pada instansi Pemerintah Daerah di tingkat Kabupaten/Kota.⁷ Sesuai dengan peraturan perundang-undangan, disiplin pegawai pada pemerintahan daerah di tingkat prefektur/kota masih kurang optimal. Beberapa pegawai ditemukan masih memiliki budaya disiplin yang rendah.⁸ Selain itu, tujuan disiplin PNS adalah untuk menjunjung tinggi kehormatan dan martabat Negara, Pemerintah, dan Pegawai Negeri Sipil serta mengangkat dan mentaati sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah janji jabatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

⁷ Abi Maulana, 2024, "*Pemberhentian Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bireuen*", *Cendikia: Jurnal Hukum, Sosial & Humaniora*, Volume 2, No. 2, hlm. 564.

⁸ Fitri Rahmadhani Muvariz, 2019, "*Analisis Aspek Keadilan Dari Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil Di Indonesia*," *Legislasi Indonesia* 16, No. 2, hlm.190–202.

Secara umum, tujuan utama penegakan disiplin pegawai adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, disiplin kerja aparatur sipil negara, termasuk PNS, sangat penting untuk menjaga kinerja pemerintah dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil dapat menimbulkan dampak negatif yang merugikan baik bagi pegawai maupun instansi tempat pegawai tersebut bekerja. Dampak negatif tersebut antara lain menurunnya harkat, martabat, citra, kepercayaan, dan nama baik instansi, serta mengganggu kelancaran tugas dan fungsi instansi. Selain itu, pelanggaran disiplin juga dapat mengakibatkan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Penegakan disiplin kerja aparatur negara, termasuk pegawai negeri sipil, sangat penting untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Apabila ada pegawai negeri sipil yang diduga atau diindikasikan melakukan tindakan pelanggaran disiplin, maka harus segera dilakukan pemeriksaan dan penegakan oleh atasan langsung dari masing-masing pegawai. Pelanggaran disiplin bukan delik aduan, sehingga setiap atasan langsung harus mengetahui dan mendapat informasi tentang dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan bawahannya.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, disiplin pegawai negeri dipahami sebagai kemampuan pegawai negeri dalam melaksanakan tugasnya dan menghindari undangan Peraturan Perundang-undangan dan/atau larangan yang diatur dalam peraturan kedisiplinan, termasuk ketidakpatuhan, dan

larangan yang diatur dalam peraturan resmi.⁹ Dengan disusunnya undang-undang kepegawaian nasional yang baru dalam kerangka pelaksanaan yang ideal, maka tujuan nasional yang tercantum dalam pembukaan UUD 1945 akan tercapai, yaitu terciptanya lembaga-lembaga negara yang mempunyai nilai-nilai tinggi seperti integritas; Profesionalisme dan intervensi politik. Hindari tindakan korupsi, kolusi dan nepotisme.¹⁰ Hukuman disiplin yang dijatuhkan terhadap pegawai negeri sipil yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin bertujuan memberikan efek jera agar pegawai negeri sipil yang lain tidak melakukan pelanggaran yang sama.

Penegakan disiplin pegawai negeri sipil dibagi menjadi tiga kategori: preventif, korektif, dan progresif. Disiplin preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran disiplin dengan cara memberikan penegakan dan pendidikan kepada pegawai negeri. Disiplin korektif diterapkan apabila pegawai negeri sipil melanggar ketentuan disiplin, dan pelanggaran tersebut tergolong ringan. Disiplin progresif diterapkan apabila pegawai negeri sipil melanggar ketentuan disiplin secara berulang-ulang atau melakukan pelanggaran berat.

Penegakan disiplin bagi PNS merupakan tanggung jawab Pejabat Pembina Kepegawaian (selanjutnya disingkat PPK) atau pejabat yang membidangi manajemen kepegawaian. PPK berwenang menjatuhkan sanksi disiplin terhadap PNS yang melanggar ketentuan disiplin. PNS yang kedapatan melakukan pelanggaran akan dikenakan tindakan disipliner sesuai dengan tindakannya.¹¹

⁹Titin Nur Haydah, 2021, Kendala dan Solusi Dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah, Diakses melalui [34873-ID-kendala-dan-solusi-dalam-peningkatan-disiplin-pegawai-negeri-sipil-daerah-studi.pdf \(neliti.com\)](https://neliti.com), pada tanggal 8 Agustus 2024 Pukul 17.00 WIB.

¹⁰Dicky Risnanda Surbakti and Nursariani Simatupang, 2022, "Mekanisme Penjatuhan Sanksi Disiplin Bagi Asn Yang Melakukan Tindak Pidana," Eduyustisia: Jurnal Edukasi Hukum 1, No. 1, hlm.1489-95.

¹¹Abi Maulana, 2024, "Pemberhentian Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bireuen", Cendikia: Jurnal Hukum, Sosial & Humaniora, Volume 2, No. 2, hlm. 565.

Bahkan untuk jenis pelanggaran disiplin yang sama, unsur hukumannya berbeda-beda tergantung dampak pelanggarannya, sehingga terdapat perbedaan tergantung jenis tindakan disiplinnya.¹² Setiap jenis tindakan disiplin yang dijatuhkan mempunyai tingkatannya masing-masing. Sanksi disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS antara lain teguran lisan, teguran tertulis, skorsing, demosi, dan pemecatan.

Permasalahan Pegawai Negeri Sipil terkhusus terhadap kedisiplinan banyak disoroti dan mendapat banyak komentar negatif oleh masyarakat. Akhir – akhir ini banyak terjadi pelanggaran – pelanggaran yang sering dilakukan oleh oknum PNS yang menyebabkan terhambatnya beberapa fungsi dari pelayanan pemerintah terhadap masyarakat dan tidak optimalnya tugas PNS.

Tetapi pada kenyataannya di lapangan, masih banyak didapati Pegawai Negeri Sipil yang kurang disiplin dalam menjalankan pekerjaannya, salah satunya di Kota Padang Panjang. Kasus perusakan mobil dinas di Padang Panjang telah menarik perhatian publik. Berdasarkan laporan yang ditemukan, kasus ini melibatkan perusakan mobil dinas Pemerintah Kota Padang Panjang. Penyidik Polres Padang Panjang memutuskan untuk menghentikan penyidikan terhadap kasus perusakan mobil dinas tersebut. Motif perusakan mobil dinas diduga untuk mengklaim asuransi, namun mobil tersebut ternyata belum diasuransikan. Kasus ini berbuntut pada penetapan tersangka mantan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Padang Panjang. Albert Dwitra ditahan dalam kasus perusakan mobil dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Padang Panjang. Polres Padang Panjang

¹² Sudibyo Triatmodjo, 1983, *Hukum Kepegawaian Mengenai Kedudukan Hak Dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 75.

juga telah menahan tiga orang terkait kasus perusakan mobil dinas Satuan Polisi Pamong Praja. Dari berbagai laporan tersebut, terlihat bahwa kasus perusakan mobil dinas di Padang Panjang melibatkan beberapa pihak dan telah menimbulkan konsekuensi hukum. Penyidikan kasus ini telah dihentikan, namun kasus ini menunjukkan kompleksitas dalam penegakan hukum terkait perusakan aset pemerintah.¹³

Dengan adanya kasus di atas, penulis melakukan wawancara dengan Bapak Kepala Sub Bidang Kinerja dan Disiplin Bapak Dinul Akhyar, S.H, bahwa memang di Kota Padang Panjang masih didapati banyaknya ASN yang melakukan pelanggaran disiplin baik pelanggaran disiplin ringan, sedang, maupun berat.

Dengan melihat kenyataan dari kasus di atas, disiplin Pegawai Negeri Sipil di Padang Panjang masih dikatakan belum baik. Dengan demikian, diperlukan peran dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai perangkat daerah yang memiliki peran melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam membantu tugas pokok Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah, melalui beberapa cara seperti melakukan sosialisasi, peningkatan kepatuhan terhadap peraturan, dan melaksanakan proses penjatuhan hukuman disiplin berupa sanksi yang telah dimuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam peraturan tersebut berisi jenis hukuman yang akan dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah melanggar aturan berupa Hukuman Disiplin Ringan, Sedang, dan Berat.

¹³ Nani Suherni, "Buntut Perusakan Mobil Dinas Satpol PP Padang Panjang, 3 Orang Ditahan", <https://sumbar.inews.id/berita/buntut-perusakan-mobil-dinas-satpol-pp-padang-panjang-3-orang-ditahan>, dikunjungi pada tanggal 22 Desember 2023 Jam 16.49.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“PERAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA PADANG PANJANG TERHADAP PENEGAKAN DISIPLIN PEGAWAI BAGI APARATUR SIPIL NEGARA DI KOTA PADANG PANJANG”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Mekanisme penegakan hukum bagi Aparatur Sipil Negara yang melanggar disiplin kerja di Kota Padang Panjang?
2. Apa faktor penghambat dan pendukung Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam penegakan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara di Kota Padang Panjang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana Upaya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam penegakan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara di Kota Padang Panjang.
2. Untuk mengetahui dan mengidentifikasi faktor penghambat dan pendukung Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam penegakan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara di Kota Padang Panjang

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat akhir dari penelitian ini adalah diantaranya meliputi.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan kajian studi Ilmu Tata Negara terkait dengan Pelaksanaan Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Kota Padang Panjang.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis kegunaan penelitian ini dengan memberikan saran kepada pemerintah, khususnya pemerintah Kota Padang Panjang mengenai Pelaksanaan Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Kota Padang Panjang, sehingga pemerintah dapat lebih baik dalam menegakkan disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran dan dapat dengan bijak dalam menentukan keputusan dan dapat melihat hal-hal yang perlu diperbaiki, serta dapat menjadi referensi terhadap pihak yang ingin melakukan penelitian selanjutnya.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian yuridis empiris, yaitu dengan mendapatkan data dari lapangan sebagai sumber data utama, seperti observasi dan wawancara. Penelitian empiris digunakan untuk menganalisis hukum yang dilihat sebagai perilaku masyarakat yang berpola dalam kehidupan masyarakat yang selalu berinteraksi dan berhubungan dalam aspek kemasyarakatan.¹⁴

Penelitian ini disebut sebagai penelitian empiris karena penulis melakukan penelitian untuk melihat bagaimana peran Badan

¹⁴ Bambang Sunggono. 2003, Metodologi Penelitian Hukum. Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, hlm. 43.

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang penulis gunakan dalam penyusunan ini adalah jenis penelitian yang bersifat deskriptif analisis yaitu jenis penelitian yang berupaya untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran yang utuh tentang bagaimana peran BKPSDM Kota Padang Panjang dalam menegakan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara di Kota Padang Panjang.

3. Sumber dan Jenis Data

a. Sumber Data

1) Penelitian Kepustakaan (*library research*)

Bersumber pada bahan pustaka, buku atau literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi kepustakaan dilakukan di beberapa tempat, yaitu Pustaka Pusat Universitas Andalas, Pustaka Fakultas Hukum Universitas Andalas, Pustaka Daerah Kota Padang maupun sumber dan bahan bacaan lainnya.

2) Penelitian Lapangan (*field research*)

Penelitian dilakukan di lapangan yaitu diperoleh langsung oleh masyarakat. Penelitian lapangan dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang.

b. Jenis Data

Dalam menyusun penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder, yaitu :

1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari Sumber pertama berkaitan dengan masalah yang akan timbul dibahas dengan mengumpulkan data melalui wawancara terstruktur dengan baik kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari tempat penelitian dilakukan Hal ini dilakukan dalam bentuk wawancara langsung dengan Kepala Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dan subyek yang termasuk dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil .

2) Data Sekunder

Bahan hukum yang mendukung dan melengkapi data primer yang berkaitan dengan permasalahan tersebut belajar. Data Sekunder mencakup antara lain dokumen resmi, buku, hasil penelitian dalam bentuk laporan dan sebagainya. ¹⁵ Data sekunder tersebut berupa :

a) Bahan Hukum Primer

- 1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;

¹⁵ Amiruddin dan Zainal Asikin. 2004, Pengantar Metode Penelitian Hukum, Rajawali Pers, Jakarta, hlm 30.

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

3) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

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

5) Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

6) Peraturan Walikota Nomor 48 Tahun 2021 tentang Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan Kota Padang Panjang.

b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah buku-buku dan tulisan-tulisan ilmiah yang berkaitan dengan objek penelitian.¹⁶

Bahan hukum sekunder digunakan dalam penelitian ini berupa dari buku, pendapat sarjana, dan ahli hukum

c) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer atau bahan hukum sekunder yang berasal dari kamus, ensiklopedia, majalah, surat kabar, dan sebagainya.¹⁷

¹⁶ Zainudin Ali, 2009, *Op. Cit*, hlm. 106.

¹⁷ *Ibid.*

4. Teknik Pengumpulan Data

Data dalam suatu penelitian merupakan bahan yang akan digunakan digunakan dalam menyelesaikan permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian. Oleh karena itu, data ini harus dikumpulkan sehingga permasalahan yang ada dalam penelitian dapat terselesaikan. Tentang penelitian Jenis data yang dikumpulkan ini dibagi menjadi dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder, dengan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah situasi peran antar pribadi bertatap muka (*face-to-face*), yaitu ketika sang pewawancara mengajukan beberapa pertanyaan untuk memperoleh jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada responden.¹⁸

Dapat diartikan wawancara adalah Tanya jawab secara langsung dengan narasumber yang berasal dari Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

b. Metode Dokumentasi

Adalah teknik pengumpulan data yang berwujud sumber data tertulis berupa dokumen resmi, buku, majalah, arsip, dokumen pribadi maupun gambar yang terkait dengan penelitian¹⁹

5. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

a. Pengolahan Data

¹⁸ Soerjono Soekanto, *Op.Cit*, hlm 82

¹⁹ Sudarto, 2002, *Metodologi Penelitian Filsafat*, Grafindo Persada, Jakarta, hlm 71.

Pengolahan data dilakukan dengan cara editing yaitu data yang diperoleh penulis akan diedit terlebih dahulu guna mengetahui apakah data-data yang diperoleh tersebut sudah cukup baik dan lengkap untuk mendukung pemecahan masalah yang sudah dirumuskan.²⁰ Hal ini dilakukan dengan cara menyusun kembali, meneliti dan mengoreksi atau melakukan pengecekan terhadap hasil penelitian yang peneliti lakukan agar dapat tersusun secara sistematis dan didapatkan suatu kesimpulan.

b. Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dengan teknik analisis data sesuai dengan ketentuan penulisan dan analisis data. Setelah data tersebut didapatkan selanjutnya penulis akan menganalisis data tersebut secara kualitatif.

Pengertian analisis data kuantitatif sendiri yaitu tidak menggunakan angka-angka seperti menggunakan pengolahan data dengan rumus matematika. Tetapi, penulis menggunakan kalimat-kalimat yang dapat menjelaskan dari data tersebut dengan doktrin, peraturan perundang-undangan, termasuk data yang penulis dapatkan dan yang diperoleh dari lapangan yang memberikan pandangan secara detail terhadap permasalahan, yang dapat menghasilkan penelitian yang deskriptif dan dapat dipertanggungjawabkan.

²⁰ Bambang Sugono, 2003, *Metode Penelitian Hukum*, Radja Grafindo, Jakarta, hlm.125.