

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD NRI) merupakan sesuatu hal yang sangat penting dan mendasar bagi bangsa Indonesia karena menjadi landasan konstitusional dalam kehidupan berbangsa bernegara. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dijadikan pedoman untuk segala perbuatan yang akan dilakukan oleh negara yang mana perbuatan itu dilakukan untuk mencapai semua tujuan negara dan mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia yang sudah terumus dan tercantum di dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pada bagian keempat pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, disebutkan bahwa pemerintah Indonesia dibentuk dengan tujuan untuk melindungi seluruh bangsa Indonesia dan wilayah tumpah darahnya, serta untuk meningkatkan kesejahteraan umum, memajukan pendidikan dan kemajuan kehidupan bangsa, serta berperan dalam menjaga ketertiban dunia yang didasarkan pada kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Aparatur Sipil Negara khususnya pegawai negeri sipil memiliki peranan yang sangat strategis dalam menjalankan roda pemerintahan dan pembangunan nasional. Sebagai unsur utaman sumber daya manusia dalam birokrasi pemerintahan, pegawai negeri sipil dituntut untuk memberikan pelayanan publik yang profesional, berkualitas, dan berintegritas kepada masyarakat. Keberadaan pegawai negeri sipil yang berkompeten dan

berdisiplin tinggi menjadi kunci utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, dan bebas dari praktik korupsi, kolusi, serta nepotisme. Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai permasalahan terkait dengan kedisiplinan pegawai negeri sipil yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi pemerintahan.

Disiplin pegawai merupakan fondasi penting dalam menciptakan birokrasi yang efektif dan efisien. Tanpa adanya disiplin yang tinggi, sulit bagi organisasi pemerintahan untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Disiplin dalam konteks kepegawaian tidak hanya terbatas pada kehadiran tepat waktu atau mematuhi jam kerja, tetapi mencakup seluruh aspek perilaku pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Hal ini meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, kode etik profesi, norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja, serta komitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Ketika disiplin pegawai terjaga dengan baik, maka kualitas pelayanan publik akan meningkat, kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah akan menguat, dan pembangunan daerah dapat berjalan lebih optimal.

Pemerintah Indonesia telah menyadari pentingnya penegakan disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas aparatur dan pelayanan publik. Kesadaran ini diwujudkan melalui berbagai regulasi yang mengatur tentang kedisiplinan pegawai, dimulai dari peraturan pada era orde lama hingga regulasi yang berlaku saat ini. Dalam perkembangannya, pengaturan mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil telah

mengalami beberapa kali perubahan dan penyempurnaan untuk menyesuaikan dengan dinamika kebutuhan reformasi birokrasi dan tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks. Regulasi terbaru yang mengatur tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang menggantikan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Kabupaten Solok sebagai salah satu daerah otonom di Provinsi Sumatera Barat memiliki tantangan tersendiri dalam upaya menegakkan disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan pemerintahan daerah. Sebagai kabupaten yang terus berkembang dengan berbagai program pembangunan dan pelayanan publik yang harus dilaksanakan, Kabupaten Solok membutuhkan dukungan aparatur sipil negara yang disiplin, profesional, dan berintegritas. Jumlah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok yang tersebar di berbagai organisasi perangkat daerah memiliki tanggung jawab yang besar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, mulai dari pelayanan administrasi kependudukan, perizinan, kesehatan, pendidikan, hingga pembangunan infrastruktur dan pemberdayaan masyarakat.

Namun dalam pelaksanaannya, masih ditemukan berbagai bentuk pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Solok. Pelanggaran tersebut bervariasi mulai dari yang bersifat ringan seperti keterlambatan masuk kerja, tidak mengikuti apel pagi, pulang lebih awal dari jam kerja yang ditentukan, hingga pelanggaran yang lebih serius seperti tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah, penyalahgunaan

wewenang, kelalaian dalam menjalankan tugas, bahkan tindakan yang dapat merugikan keuangan negara. Data dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Solok menunjukkan adanya peningkatan kasus pelanggaran disiplin dalam beberapa tahun terakhir, yang mengindikasikan bahwa permasalahan kedisiplinan pegawai masih menjadi tantangan serius yang harus ditangani secara komprehensif dan berkelanjutan.¹

Fenomena pelanggaran disiplin yang terjadi di Kabupaten Solok tidak dapat dilepaskan dari berbagai faktor yang mempengaruhinya. Faktor internal pegawai seperti rendahnya kesadaran akan pentingnya disiplin, kurangnya motivasi kerja, pemahaman yang minim terhadap peraturan disiplin, serta budaya kerja yang belum optimal menjadi akar permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius. Di sisi lain, faktor eksternal seperti sistem pengawasan yang belum berjalan secara maksimal, inkonsistensi dalam penerapan sanksi, lemahnya mekanisme kontrol dan evaluasi kinerja pegawai, serta budaya organisasi yang cenderung permisif terhadap pelanggaran disiplin turut berkontribusi terhadap maraknya pelanggaran yang terjadi. Kondisi ini tentu sangat memprihatinkan mengingat dampak negatif yang ditimbulkan tidak hanya mempengaruhi kinerja organisasi pemerintahan semata, tetapi juga citra birokrasi di mata masyarakat.

Penegakan hukum disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Solok menghadapi berbagai tantangan dan hambatan dalam implementasinya. Salah satu permasalahan utama adalah belum optimalnya peran Badan Pertimbangan Pegawai Negeri Sipil dan pejabat yang

¹ Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok, <https://bkpsdm.solokkab.go.id/> (diakses tanggal 31 Oktober 2025)

berwenang menghukum dalam menindak pelanggaran disiplin yang terjadi. Proses pemeriksaan pelanggaran disiplin seringkali memakan waktu yang cukup lama, sehingga efek jera yang diharapkan dari penjatuhan sanksi menjadi berkurang. Selain itu, terdapat kesan bahwa penerapan sanksi disiplin tidak dilakukan secara konsisten dan adil, di mana pegawai tertentu yang melakukan pelanggaran serupa mendapat sanksi yang berbeda-beda. Situasi ini dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan di kalangan pegawai dan berpotensi menurunkan kepercayaan terhadap sistem penegakan disiplin yang ada.

Aspek lain yang tidak kalah penting adalah kurangnya sosialisasi dan pemahaman yang komprehensif mengenai peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil kepada seluruh pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok. Banyak pegawai yang tidak sepenuhnya memahami apa saja yang menjadi kewajiban dan larangan mereka berdasarkan regulasi yang berlaku, serta tidak mengetahui konsekuensi hukum yang akan mereka terima jika melakukan pelanggaran. Ketidaktahuan ini tidak dapat dijadikan alasan pembenar atas pelanggaran yang dilakukan, namun menunjukkan adanya kelemahan dalam aspek pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia aparatur. Pendidikan dan pelatihan tentang etika pegawai, budaya kerja, dan peraturan disiplin perlu dilakukan secara berkala dan sistematis untuk membangun kesadaran kolektif akan pentingnya menjaga disiplin dalam menjalankan tugas sebagai aparatur negara.

Sistem pengawasan terhadap disiplin pegawai juga menjadi faktor krusial yang menentukan efektivitas penegakan hukum disiplin. Mekanisme

pengawasan yang ada saat ini di Kabupaten Solok masih menghadapi berbagai keterbatasan, baik dari segi sumber daya manusia pengawas yang terbatas, sarana dan prasarana pengawasan yang belum memadai, maupun sistem informasi kepegawaian yang belum terintegrasi dengan baik. Pengawasan yang bersifat konvensional seperti absensi manual masih banyak digunakan dan rentan terhadap manipulasi. Meskipun beberapa instansi telah menerapkan sistem absensi elektronik, namun implementasinya belum menyeluruh dan konsisten. Lemahnya sistem pengawasan ini memberikan celah bagi pegawai yang tidak disiplin untuk mengelak dari tanggung jawabnya tanpa terdeteksi, sehingga pelanggaran disiplin dapat terus berlangsung tanpa ada tindakan korektif yang memadai.

Dampak dari rendahnya disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap kualitas pelayanan publik di Kabupaten Solok cukup signifikan dan dapat dirasakan langsung oleh masyarakat. Keluhan masyarakat mengenai pelayanan yang lambat, pegawai yang tidak ada di tempat pada jam kerja, sikap pegawai yang kurang responsif terhadap kebutuhan masyarakat, serta prosedur pelayanan yang berbelit-belit menunjukkan bahwa masalah kedisiplinan pegawai memiliki korelasi langsung dengan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik. Kondisi ini dapat menurunkan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah daerah dan menghambat upaya pemerintah dalam meningkatkan indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik. Padahal, kepercayaan masyarakat merupakan modal sosial yang sangat penting dalam mendukung pelaksanaan program-program pembangunan daerah.

Dari perspektif ekonomi birokrasi, rendahnya disiplin pegawai juga berdampak pada inefisiensi penggunaan anggaran daerah. Pegawai yang tidak disiplin cenderung memiliki produktivitas kerja yang rendah, sehingga output yang dihasilkan tidak sebanding dengan gaji dan tunjangan yang diterima. Hal ini berarti terjadi pemborosan keuangan daerah yang seharusnya dapat dialokasikan untuk program-program pembangunan yang lebih produktif. Selain itu, pelanggaran disiplin yang berupa penyalahgunaan wewenang atau kelalaian dalam pengelolaan keuangan dapat menimbulkan kerugian finansial yang lebih besar bagi daerah. Oleh karena itu, penegakan disiplin pegawai bukan hanya persoalan etika dan moral semata, tetapi juga memiliki implikasi ekonomis yang harus diperhitungkan dalam pengelolaan pemerintahan daerah.

Upaya penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Solok sebenarnya telah dilakukan melalui berbagai program dan kebijakan. Pemerintah Kabupaten Solok telah mengeluarkan berbagai surat edaran dan instruksi terkait dengan peningkatan disiplin pegawai, melakukan operasi kehadiran secara berkala, memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dan disiplin, serta menerapkan sanksi bagi pegawai yang melanggar. Namun demikian, upaya-upaya tersebut belum menunjukkan hasil yang optimal dalam menurunkan angka pelanggaran disiplin. Hal ini mengindikasikan bahwa diperlukan evaluasi menyeluruh terhadap strategi dan metode penegakan disiplin yang telah diterapkan selama ini, untuk kemudian dilakukan perbaikan dan penyempurnaan agar lebih efektif dan memberikan dampak yang signifikan.

Keberhasilan penegakan hukum disiplin tidak hanya bergantung pada aspek regulasi dan sanksi semata, tetapi juga memerlukan komitmen yang kuat dari pimpinan organisasi untuk menjadi teladan bagi bawahannya. Kepemimpinan yang transformasional dan memberikan contoh nyata dalam hal kedisiplinan akan lebih efektif dalam membangun budaya disiplin di lingkungan kerja. Pimpinan yang konsisten dalam menerapkan aturan, objektif dalam memberikan reward and punishment, serta mampu mengkomunikasikan pentingnya disiplin dalam mencapai tujuan organisasi akan menciptakan atmosfer kerja yang kondusif bagi tumbuhnya kesadaran disiplin di kalangan pegawai. Sebaliknya, jika pimpinan sendiri tidak menunjukkan keteladanan dalam hal disiplin, maka akan sangat sulit untuk mengharapkan bawahannya menjadi pegawai yang disiplin.

Penelitian tentang penegakan hukum disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Solok menjadi sangat relevan dan penting dilakukan mengingat kompleksitas permasalahan yang ada dan dampaknya yang luas terhadap kualitas tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik. Penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi secara mendalam faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya pelanggaran disiplin, menganalisis efektivitas mekanisme penegakan disiplin yang telah berjalan selama ini, menemukan hambatan-hambatan yang dihadapi dalam proses penegakan disiplin, serta merumuskan rekomendasi kebijakan yang tepat untuk meningkatkan efektivitas penegakan hukum disiplin di masa mendatang. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi Pemerintah Kabupaten Solok dalam upaya reformasi birokrasi

dan peningkatan kualitas aparatur sipil negara.²

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“PENEGAKAN HUKUMAN DISIPLIN BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN SOLOK”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan informasi yang telah diberikan sebelumnya, gagasan utama yang menjadi fokus penelitian ini adalah:

1. Bagaimana bentuk-bentuk pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil yang terjadi di Kabupaten Solok?
2. Bagaimana proses penegakan hukuman disiplin bagi pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran di kabupaten solok dan tantanganya?

C. Tujuan Penelitian

Bersarkan permasalahan yang telah peneliti kemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bentuk pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil yang terjadi di lingkungan Kabupaten Solok.
2. Untuk mengetahui proses penegakan hukuman disiplin pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran di lingkungan Kabupaten Solok dan tantanganya.

D. Manfaat penelitian

1. Secara Teoretis :
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi

² Asri, “Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Banyuasin,” Jurnal Ilmiah Bina Manajemen 1, no. 1 (2018): 16, <https://journal.binadarma.ac.id/index.php/BINAMANAJEMEN/article/view/96>

pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya pada bidang ilmu hukum.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menerapkan ilmu teoritis yang didapat selama perkuliahan dan menghubungkannya dengan kenyataan dalam masyarakat.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian sejenis maupun penelitian yang akan datang.

2. Secara Praktis

- a. Bagi para peneliti, temuan studi ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tambahan, informasi ilmiah, dan perspektif dalam bidang studi hukum.
- b. Bagi masyarakat, temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan untuk mengetahui lebih lanjut mengenai penegakan disiplin bagi pegawai negeri sipil di Kabupaten Solok.
- c. Bagi pihak yang berkepentingan, diharapkan hasil penelitian ini menjadi bahan masukan dan pertimbangan.

E. Metode Penelitian

Untuk mencapai tujuan penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian tertentu untuk menjawab pertanyaan penelitian. Metode yang digunakan adalah yakni:

1. Metode Penelitian

Berdasarkan judul penelitian, maka metode yang digunakan adalah metode yuridis empiris, yaitu membandingkan norma- norma yang ada dengan fakta-fakta yang ada di lapangan sesuai dengan

penelitian yang dilakukan penulis.³

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, yang berarti bertujuan untuk mendeskripsikan subjek tertentu dalam konteks spesifik dan selama periode tertentu. Hal ini karena penelitian ini berfokus pada deskripsi suatu objek untuk mencapai kesimpulan yang dapat diterapkan secara luas.⁴

3. Jenis dan Sumber data

a. Jenis Data

Dalam melakukan penelitian pada umumnya ada 2 Jenis data yang dikumpulkan yaitu data primer dan data sekunder.

a) Data Primer

Data primer adalah data atau informasi diperoleh secara langsung dari masyarakat sebagai sumber utama melalui penelitian di lapangan. Dalam hal ini penulis memperoleh data dengan melakukan observasi atau pengamatan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok, Badan Kepegawain Dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok, Kantor Badan Keungan Daerah Kabupaten Solok.

b) Data Sekunder

Data sekunder merujuk pada informasi yang dikumpulkan dari buku dan materi tertulis lainnya untuk mendukung dan meningkatkan temuan dari sumber data primer.

³ Soerjono Soekanto, 2010, *Pengantar Penelitian Hukum*, (UI Press), hlm.50.

⁴ Bambang Waluyo, 2002, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, (Jakarta: Sinar Grafika), hlm.8.

Jenis data ini biasanya dikumpulkan melalui tinjauan pustaka, yang melibatkan pemeriksaan teks ilmiah, hasil penelitian, artikel ilmiah, dan sumber daya daring yang relevan yang terkait dengan topik yang sedang diteliti. Di dalam data sekunder, dapat digolongkan menjadi 3 yakni :

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan penelitian yang berasal dari peraturan perundang-undangan yang berkaitan atau berhubungan dengan judul serta permasalahan yang dirumuskan, yaitu:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
4. Peraturan pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Perubahan atas peraturan pemerintah Nomor 11 Tahun 2017;
5. Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder adalah sumber informasi

yang membantu menjelaskan dan mendukung materi hukum primer. Ini termasuk hal-hal seperti buku referensi, jurnal hukum, temuan penelitian, karya ilmiah yang berkaitan dengan penelitian ini

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum Tersier yaitu bahan hukum yang memberikan informasi atau petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder merupakan penelitian perpustakaan berupa buku, jurnal, dan sebagainya. Bahan hukum tersier juga menggunakan bahan non hukum yaitu kamus, enskilopedia, dan lain-lain.

b. Sumber Data

Berdasarkan Rumusan dan tujuan penelitian ini, maka penulis mengumpulkan data-data dengan memperoleh sumber dari :

a) Studi Lapangan

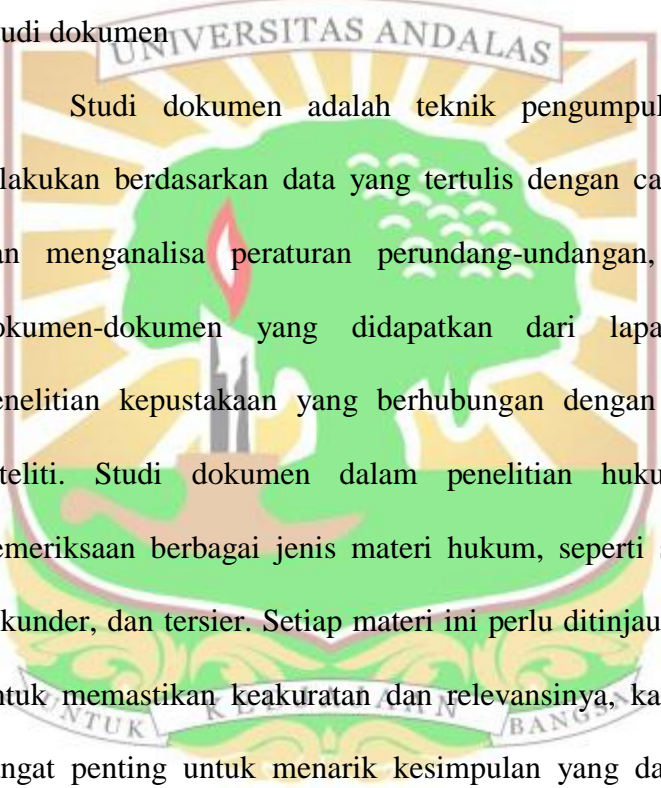
Studi lapangan atau penelitian lapangan merujuk pada sumber data yang dikumpulkan melalui kegiatan penelitian yang dilakukan di lingkungan nyata. Jenis penelitian yang dilakukan bergantung pada topik spesifik yang diteliti oleh penulis. Berdasarkan topik yang penulis angkat maka penelitian lapangan dilakukan padan Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok.

b) Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah kegiatan mengumpulkan data yang berasal dari literatur-literatur yang sudah ada. Bahan-bahan kepustakaan dalam penelitian ini diperoleh dari Perpustakaan Universitas Andalas, Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Andalas, dan buku milik pribadi

4. Teknik pengumpulan data

a. Studi dokumen

The logo of Universitas Andalas is a circular emblem. At the top, a banner reads "UNIVERSITAS ANDALAS". The center features a green tree with a red flame-like shape at its base. Below the tree is a white bird, possibly a crane, standing on a brown base. The bottom of the emblem has a banner with the text "UNTUK KEMAJUAN BANGSA".

Studi dokumen adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan berdasarkan data yang tertulis dengan cara mempelajari dan menganalisa peraturan perundang-undangan, literatur dan, dokumen-dokumen yang didapatkan dari lapangan maupun penelitian kepustakaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Studi dokumen dalam penelitian hukum melibatkan pemeriksaan berbagai jenis materi hukum, seperti sumber primer, sekunder, dan tersier. Setiap materi ini perlu ditinjau dengan cermat untuk memastikan keakuratan dan relevansinya, karena proses ini sangat penting untuk menarik kesimpulan yang dapat diandalkan dari penelitian tersebut.

b. Studi Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab antara penulis dengan narasumber atau responden melalui bertatap muka, Wawancara tatap muka melibatkan seorang individu, yang disebut sebagai pewawancara, yang mengajukan

pertanyaan yang bertujuan untuk mendapatkan respons yang relevan dengan topik penelitian dari para partisipan. Dalam studi ini, para peneliti akan memilih partisipan yang memiliki pengetahuan tentang atau telah berpartisipasi dalam proses pendokumentasian pelanggaran yaitu;

1. Nur Febrianto Putra, S.p.i Kasum Badan Kepegawain dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok.
2. Pegawai Negeri Sipil Yang berada Di SDN 06 Koto Gadang Guguk, SMPN 3 Gunung Talang.

5. Teknik Sampling

Dalam suatu penelitian, pengumpulan data dilakukan terhadap sampel, bukan terhadap semua populasi. Sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi dan kita lakukan penelitian. Adapun teknik sampling yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Non-Probability sampling dengan *cara Snowball Sampling*, yaitu pemilihan sampel dengan cara memilih atau mengidentifikasi individu yang memiliki banyak informasi relevan. Melalui metode ini, beberapa calon peserta didekati dan ditanya apakah mereka mengenal orang lain yang sesuai dengan karakteristik yang dibutuhkan untuk penelitian ini. Sampel yang penulis ambil Pegawai Negeri Sipil di SDN 06 Koto Gadang Guguk dan SMPN 3 Gunung Talang.

6. Pengolahan dan Analisis Data

a. Pengolahan Data

Pengolahan data melibatkan pengorganisasian hasil yang dikumpulkan dari pengumpulan data lapangan untuk mempersiapkannya untuk analisis. Data yang dikumpulkan dan

diidentifikasi awalnya diproses dengan mengoreksi informasi yang diperoleh, yang mencakup temuan dari lapangan dan data dari bahan bacaan atau peraturan hukum.

b. Analisis Data

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini bersifat kualitatif yaitu uraian atau penjelasan yang dilakukan terhadap data yang dikumpulkan dengan kalimat-kalimat pernyataan berupa informasi, selanjutnya penulis menarik kesimpulan sehingga dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan bertujuan untuk menggambarkan bentuk- bentuk pelanggaran disiplin dan prosedur beserta tantangan penegaknya.

