

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia ialah negara hukum, seperti yang tercantum dalam Pasal I Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Konsep Negara hukum telah membawa Indonesia menjadi negara hukum modern yang berkembang pesat seperti sekarang ini. Tujuan negara yang hendak dicapai oleh Bangsa Indonesia tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alinea IV yaitu membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kepada kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Salah satu implementasi dari tujuan negara diatas adalah memberikan penghidupan dan pekerjaan yang layak kepada masyarakat. Mengenai pekerjaan dan penghidupan yang layak terhadap masyarakat ini diatur lebih lanjut dalam Batang Tubuh UUD NRI Tahun 1945 Pasal 27 Ayat (2) yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi manusia. Memberikan penghidupan yang layak kepada masyarakat juga tercantum dalam Batang Tubuh UUD NRI Tahun 1945 Pasal 28D Ayat (2) yang menyatakan bahwa Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Hal tersebut ialah amanah yang harus dan mau tidak mau dilaksanakan oleh pemerintah. Pekerjaan yang disediakan oleh pemerintah melalui program-programnya untuk rakyat, sehingga rakyat mempunyai pekerjaan yang layak dan penghasilan untuk menghidupi dirinya, keluarganya yang diharapkan dapat menikmati penghidupan yang lebih baik dan layak untuk kedepannya.

Pekerjaan yang layak bagi masyarakat yang disediakan oleh pemerintah salah satunya adalah sebagai Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disebut PNS), dan saat ini kebijakan mengenai PNS diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disebut UU ASN), sebagai pengganti dari Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Mendapat pekerjaan yang layak ialah hak yang harus diterima oleh setiap warga negara, hal tersebut yang selanjutnya menjadi kewajiban bagi negara untuk memenuhi keadaan tersebut. Menurut Pasal I Angka 1 UU ASN dijelaskan bahwa ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Sedangkan pada Pasal 1 Angka 3 UU ASN, PNS adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Sebagai perwujudan dari peraturan perundang-undangan yaitu Pasal 8 UU ASN antara lain ditegaskan bahwa peranan PNS adalah penting dan

menentukan yaitu yang berkedudukan sebagai unsur aparatur negara dengan tugas untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka tujuan nasional.

Dalam UU ASN ini juga diatur tentang hak dan kewajiban PNS, antara lain hak PNS berupa gaji, tunjangan, fasilitas, cuti, pensiun, perlindungan dan pengembangan kompetensi yang diperoleh oleh PNS, sedangkan kewajiban untuk patuh dan melaksanakan segala kebijakan yang telah ditentukan oleh pejabat pemerintah yang berwenang.

Terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disebut PP 53 Tahun 2010), kewajiban bertujuan untuk dapat menjalankan tugas dan fungsi PNS dengan optimal dan dapat menghindari larangan yang ditentukan dalam perundang-undangan tersebut.

Sehubungan dengan hak dan kewajiban tersebut, salah satu faktor yang dipandang sangat penting dan prinsipil dalam mewujudkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan PNS dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Apabila hak telah diperoleh dan kewajiban tidak terlaksana, maka PNS tersebut dapat dikenakan sanksi. Hal tersebut merupakan konsekuensi dari *Openbare dienstbetrekking* (hubungan dinas publik) yang melekat pada hubungan kepegawaian sebagai hubungan *subordinatie* antara bawahan dan atasan.¹

¹ Philipus M.Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 1994, hlm.214.

Berdasarkan informasi resmi dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) tahun 2019 sebanyak 4.286.918 PNS yang terbagi di instansi pusat dan daerah.² Sebanyak 968.736 PNS bekerja pada instansi pusat dan 3.318.182 PNS bekerja di instansi daerah. Selanjutnya terdapat banyak pula pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh aparatur negara tersebut, PNS instansi pusat yang dijatuhi hukuman disiplin tahun 2017 berjumlah 879 pegawai. PNS pada Instansi 25 daerah yang dijatuhi hukuman disiplin tahun 2017 berjumlah 2.187 pegawai, tahun 2018 berjumlah 1.003 pegawai. Sedangkan PNS pada instansi daerah yang dijatuhi hukuman disiplin tahun 2018 berjumlah 2.380 pegawai.³ Menurut data KASN, sebanyak 495 kasus tercatat hingga September 2019.⁴

Di Indonesia, pemerintah telah mengupayakan meningkatkan budaya disiplin pada PNS dengan mengeluarkan PP Nomor 53 Tahun 2010, peraturan tersebut memberikan pedoman kepada PNS bagaimana seharusnya PNS bersikap di dalam maupun di luar kedinasan. Agar membuahkan ketaatan di dalam pelaksanaannya, maka menjadi kewajiban setiap PNS untuk menghayati, memahami dan mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku.

² Mela Arnani, 2019, "Sebanyak 4.286.918 Orang Tercatat Jadi PNS, Ini Informasi Rinciannya",

³ Arfiani Haryanti, 2019, "Disiplin Pegawai Negeri Sipil", Makalah Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Bidang Kode Etik, Disiplin, Pemberhentian dan Pensiun PNS Badan Kepegawaian Negara, Jakarta, hlm. 31

⁴ Badan Kepegawaian Negara, 2019, "Sikapi Tingginya Angka Pelanggaran Netralitas BKN Fasilitasi Sinergi Lintas Institusi", <https://www.bkn.go.id/berita/sikapi-tingginya-angka-pelanggaran-netralitas-bkn-fasilitasi-sinergi-lintas-institusi>, (diakses pada 25 Oktober 2019)

Pada awal Maret tahun 2020, Negara Indonesia dilanda bencana non-alam *Corona Virus Disease 2019* (selanjutnya disebut *covid-19*) sehingga berdampak bagi aktivitas masyarakat termasuk pada PNS, terjadinya perubahan-perubahan kebijakan salah satunya pada sistem kerja yaitu menjalankan tugas dengan sistem *WFH (Work From Home)* kecuali instansi pelayanan dan kesehatan yang menjalankan tugasnya dengan protokol kesehatan yang telah ditentukan.

Dalam kondisi normal pengawasan dan pelaksanaan hukuman disiplin terhadap PNS dilakukan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang berfungsi sebagai landasan untuk menjatuhkan sanksi kepada PNS yang melakukan pelanggaran, tetapi seiring dengan kondisi saat ini maka Kepala BKN mengeluarkan Surat Edaran Nomor 12 Tahun 2020 yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan pemanggilan, pemeriksaan dan penyampaian keputusan penjatuhan hukuman disiplin PNS melalui media elektronik pada masa darurat *covid-19*. BKN merupakan lembaga pemerintah non kementerian Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian negara.

Terdapat dalam Surat Edaran Kepala BKN Nomor 12 Tahun 2020 tersebut, agar pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah dapat berjalan optimal juga dikarenakan adanya PNS yang melakukan pelanggaran terhadap aturan disiplin kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, maka perlu memberikan pedoman pelaksanaan pemanggilan, pemeriksaan, dan penyampaian

keputusan penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil pada masa darurat *covid-19* melalui media elektronik.

Media elektronik ialah sarana media massa yang menggunakan alat-alat elektronik modern, seperti radio, televisi, komputer, handphone, dan lainnya.⁵ Dalam hal PNS yang akan diperiksa secara virtual tersebut pemeriksaannya dapat melalui *teleconference* atau media elektronik lainnya.

Pada lingkup Pemerintahan Kota Padang, kinerja BKPSDM Kota Padang dalam upaya peningkatan disiplin PNS sangatlah penting, sebagaimana BKPSDM Kota Padang merupakan lembaga pembina kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, dan administrasi kepegawaian di Pemerintahan Kota Padang, yang menjalankan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Oleh sebab itu salah satu indikasi rendahnya kualitas PNS di Kota Padang ialah adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS itu sendiri.

Berdasarkan pada pra-penelitian yang telah penulis laksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang terhadap PNS yang berada di lingkup Pemerintah Kota Padang, terdapat berbagai kasus yang ditindaklanjuti hukuman disiplin pada masa darurat *covid-19* yang akan penulis bahas dan uraikan pada pembahasan selanjutnya.

⁵Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008, *Kamus Besar Bahasa Indonesia(KBBI)*, Jakarta.hlm. 320

Perlu penulis sampaikan bahwa penelitian yang penulis lakukan yaitu terhadap pelaksanaan proses penjatuhan disiplin oleh PNS dalam lingkup Pemerintahan Kota Padang, yang mana pelaksanaan proses penjatuhannya dilaksanakan oleh BKPSDM Kota Padang. Dalam hal ini, kewenangan yang dimiliki oleh BKPSDM Kota Padang dalam memproses pelaksanaan penjatuhan disiplin yaitu pada tingkat hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat, sedangkan pada ancaman hukuman disiplin ringan merupakan tanggungjawab dari OPD (Organisasi Perangkat Daerah) masing-masing PNS tersebut.

Bertitik tolak dari permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih jauh dengan mengangkat tema **“PELAKSANAAN PROSES PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN TERHADAP PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA MASA *COVID-19* OLEH BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA PADANG.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka untuk mempermudah peneliti dalam melakukan penelitiannya sesuai arah dan bahasannya, maka peneliti mengidentifikasi permasalahannya, sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan proses penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil pada masa *covid-19* Oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang ?

2. Kendala apa yang ditemukan dalam pelaksanaan proses penjatuhan hukuman disiplin Oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang pada masa *Covid-19* ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian secara umum adalah kalimat pernyataan konkret dan jelas tentang apa yang diuji, dikonfirmasi, dan dikorelasikan dalam penelitian.⁶ Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui proses pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil Oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang.
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi pada proses pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil Oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang tersebut.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai penulis dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat teoritis
 1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya, dan khususnya pada bidang ilmu hukum.

⁶Bambang Sunggono, 2015, *Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, Hlm. 104

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

b. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu, pengetahuan dan wawasan dalam bidang ilmu hukum.
2. Bagi masyarakat, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan pemahaman dalam pelaksanaan pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil.
3. Bagi Universitas Andalas Untuk menambah koleksi pustaka dan bahan bacaan bagi mahasiswa/i Fakultas Hukum khususnya Program Hukum Administrasi Negara.

E. Metode Penelitian

Secara etimologis metode diartikan sebagai jalan atau cara melakukan atau mengcaukan sesuatu, pengertian ini diambil dari istilah metode yang berasal dari bahasa Yunani, "*methodos*" yang artinya "jalan menuju".⁷ Metode Penelitian Hukum dapat diartikan sebagai cara melakukan penelitian-penelitian yang bertujuan mengungkap kebenaran secara sistematis dan metodologis. Untuk dapat memperoleh data yang maksimum dan menuju kesempurnaan dalam penulisan ini, sehingga berhasil mencapai sarasanya sesuai dengan judul yang ditetapkan, maka

⁷ Bahder Johan Nasution, 2016, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, hlm. 13

dusahakan memperoleh data yang relevan.⁸ Metode yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan Masalah

Berdasarkan judul penelitian, maka metode pendekatan masalah yang digunakan adalah metode yuridis sosiologis (empiris), yaitu membandingkan norma-norma yang ada dengan fakta-fakta yang ada di lapangan sesuai dengan penelitian yang dilakukan penulis.⁹ Pada penelitian ini peneliti ingin melihat bagaimana proses pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin PNS pada masa *covid-19* Oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yaitu mengungkapkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum yang menjadi objek penelitian. Demikian juga hukum dalam pelaksanaannya di dalam masyarakat yang berkenaan objek penelitian.¹⁰ Dalam penelitian ini peneliti ingin menggambarkan dengan tepat tentang proses pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin terhadap PNS pada masa *covid-19* oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Data primer

⁸*Ibid.*

⁹ Soerjono Soekanto, 2010, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, hlm. 50

¹⁰ Zainuddin Ali, 2016, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 105

Yaitu data yang didapat langsung dari sumber pertama. Yang terkait dengan permasalahan yang akan dibahas dengan melakukan wawancara, observasi, maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti.¹¹ Data primer dalam penelitian ini berupa hasil wawancara yang dilakukan terhadap :

- 1) Kepala Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang.
- 2) Kepala Sub Bidang Pembinaan dan Disiplin, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang.
- 3) Pada P2IA (Pengawas Perbendaharaan, Inventaris dan Aset), Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang.
- 4) Dua orang PNS yang dijadikan sampel dalam penelitian yang dilakukan penulis.

Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non-probability sampling* dengan cara *Purposive Sampling*,¹² yaitu penarikan sampel dengan cara memilih atau mengambil subjek berdasarkan atas alasan tertentu, meskipun demikian sampel yang dipilih dianggap dapat mewakili populasi yang ada.

¹¹*Ibid.*

¹² Burhan Ashofha, 2013, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 89

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, dan peraturan perundang-undangan.¹³ Dalam penelitian ini data sekunder berupa:

1) Bahan hukum primer

Bahan yang isinya mengikat karena dikeluarkan oleh pemerintah.¹⁴ Adapun bahan hukum primer yang mengikat berhubungan langsung dengan penelitian yang dilakukan yaitu:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Apratur Sipil Negara;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
5. Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 Tentang penetapan kedaruratan kesehatan masyarakat *Covid-19*;
6. Peraturan Daerah Nomor 60 Tahun 2018 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;

¹³ Zainuddin Ali, 2016, *Op.cit.*, hlm. 175

¹⁴ Burhan Ashofha, 2013, *Op.cit.*, hlm. 103

7. Peraturan Kepala BKN Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS;
 8. Surat Edaran Kepala BKN Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Pelaksanaan pemanggilan, pemeriksaan, dan penyampaian keputusan penjatuhan disiplin Pegawai Negeri Sipil melalui media elektronik pada masa kedaruratan kesehatan masyarakat *Covid-19*.
 9. Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2021 Tentang Penegakan Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Instansi Pemerintah.
- 2) Bahan Hukum Sekunder
- Adalah bahan yang membahas dan memberi penjelasan mengenai bahan hukum primer.¹⁵ Misalnya Rancangan Undang-Undang (RUU), Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP), hasil penelitian hukum, hasil karya ilmiah dari kalangan hukum, dan sebagainya.¹⁶ Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini yaitu buku-buku yang ditulis para sarjana, literatur-literatur, hasil penelitian yang dipublikasikan, jurnal-jurnal hukum, dan lain-lain.

¹⁵*Ibid.*

¹⁶ Bambang Sunggono, 2015, *Op.cit.*, hlm. 114.

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer atau bahan hukum sekunder yang berasal dari kamus, ensiklopedia, surat kabar dan sebagainya.¹⁷ Adapun bahan hukum tersier dalam penelitian ini yaitu Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kamus Hukum. Data ini penulis dapatkan dari penelitian di perpustakaan yaitu sebagai berikut:

- a) Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Barat
- b) Perpustakaan Pusat Universitas Andalas
- c) Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Andalas

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data diawali dengan kegiatan penelusuran peraturan perundang-undangan dan sumber hukum positif lain dari sistem hukum yang dianggap relevan dengan pokok persoalan hukum yang sedang dihadapi.¹⁸ Untuk mendapatkan data yang lengkap dan menyeluruh dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

a. Studi Dokumen

Studi dokumen adalah metode pengumpulan data yang dilakukan melalui dokumen-dokumen yang ada serta juga melalui data tertulis. Dalam hal ini dilakukan guna memperoleh literatur-literatur yang berhubungan dan berkaitan dengan judul dan permasalahan yang di rumuskan. Dokumen yang dikumpulkan

¹⁷ Zainuddin Ali, 2016, *Op.cit.* hlm 106

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 109.

dalam penelitian ini adalah yang berhubungan dengan proses pelaksanaan penegakan penjatuhan hukuman disiplin PNS oleh BKPSDM Kota Padang pada masa *covid-19*.

b. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan tanya jawab untuk memperoleh informasi atau data yang dibutuhkan dalam penelitian.¹⁹ Untuk mendapatkan data primer, dilakukan wawancara dengan responden. Wawancara ini adalah wawancara semi terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan tidak hanya berpedoman kepada daftar pertanyaan yang disiapkan sebelumnya, tetapi disesuaikan dengan hal-hal yang terjadi di lapangan atau pertanyaan-pertanyaan yang bisa saja muncul disaat wawancara. Wawancara ini dengan menggunakan pedoman wawancara (*guidance*) atau daftar pertanyaan baik yang bersifat terbuka maupun tertutup, guna menggali sebanyak-banyaknya informasi dari pihak yang dijadikan responden.

5. Pengolahan dan Analisis Data

a. Pengolahan data

Pengolahan data adalah kegiatan merapikan data hasil pengumpulan data di lapangan sehingga siap pakai untuk dianalisis. Data yang telah didapatkan dari hasil penelitian lapangan dilakukan pemeriksaan kelengkapan dan kebenarannya. Dalam pengolahan data penulis menggunakan cara editing yaitu

¹⁹ Widodo, 2017, *Metodelogi Penelitian Populer dan Praktis*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 74.

teknik mengolah data dengan cara meneliti data-data yang telah diperoleh, terutama dari kelengkapan jawaban, kejelasan makna, kesesuaian dan relevansinya dengan data yang lain untuk menghindari kesalahan dan kekeliruan.

Editing yang dilakukan oleh penulis yaitu merapikan kembali data-data yang telah diperoleh dengan cara memilih dan melakukan pengecekan data yang relevan dengan keperluan dan tujuan penulisan. Selain itu juga dilakukan editing terhadap hasil wawancara dan studi dokumen berupa kalimat-kalimat yang kurang baku disajikan dengan menggunakan kalimat baku dan bahasa yang mudah dipahami. Selanjutnya akan dianalisis dengan teknik kualitatif dan kuantitatif yang hanya sampai pada tabulasi.

b. Analisis data

Berdasarkan sifat penelitian ini yang menggunakan metode penelitian bersifat deskriptif analitis, analisis data yang dipergunakan adalah pendekatan kualitatif terhadap data primer dan data sekunder. Deskriptif tersebut meliputi isi dan struktur hukum positif, yaitu suatu kegiatan yang dilakukan oleh penulis untuk menentukan isi atau makna aturan hukum yang dijadikan rujukan dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang menjadi objek kajian.²⁰ Kemudian dari hasil analisis data ini dapat dipergunakan untuk mencari jawaban atas rumusan masalah dalam penelitian yang berjudul Proses Pelaksanaan Penjatuan Hukuman

²⁰ Zainuddin Ali, 2016, *Op.cit.*, hlm. 107.

Disiplin Terhadap PNS Pada Masa *Covid-19* Oleh BKPSDM Kota Padang.

