

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Alinea IV Pembukaan UUD 1945 menyebutkan bahwa tujuan negara adalah sebagai berikut :

1. Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia
2. Memajukan kesejahteraan umum
3. Mencerdaskan kehidupan bangsa
4. Ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Tujuan nasional tersebut hanya dapat dicapai melalui pembangunan nasional yang direncanakan dengan terarah dan bertahap mengingat kondisi masyarakat Indonesia yang sangat heterogen serta harus dilaksanakan secara sungguh-sungguh agar dapat memberikan manfaat dan berdaya guna. Dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut, diperlukan suatu aparat sebagai pelayan publik untuk menyelenggarakan segala kepentingan masyarakat, diantaranya adalah Pegawai Negeri Sipil. Menurut Pasal 3 ayat (1) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam era globalisasi ini dituntut untuk lebih kreatif, disiplin dan berdedikasi tinggi serta loyal kepada negara dan masyarakat. Hal ini dikarenakan adanya perubahan tuntutan masyarakat dan perubahan tuntutan sosial yang cukup cepat sehingga aspek-aspek kemasyarakatan yang harus dikembangkan dan dicakup masyarakat menjadi semakin luas. Kepentingan masyarakat menjadi semakin kompleks sehingga kemungkinan terjadinya benturan kepentingan dalam masyarakat akan semakin kuat. Situasi seperti ini menyebabkan Pegawai Negeri Sipil harus menunjukkan dan meningkatkan kinerjanya secara maksimal, oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugasnya harus dapat bersikap peka dan bersungguh-sungguh. Setiap Pegawai Negeri Sipil harus tahu diri dan sadar akan tugas dan fungsinya sebagai aparatur negara yang bertugas melayani masyarakat. Terlebih dalam pengangkatannya, Pegawai Negeri Sipil telah disumpah dengan nama Tuhannya untuk selalu setia dan taat kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku, melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan penuh tanggung jawab, serta senantiasa mementingkan kepentingan negara diatas segala-galanya. Hal ini mengandung arti bahwa selain bertanggungjawab kepada negara dan masyarakat, Pegawai Negeri Sipil dituntut harus dapat mempertanggungjawabkan segala perbuatannya kepada Tuhan Yang Maha Esa. Namun, sepertinya sumpah tersebut tidak dijalankan maksimal oleh sebagian Pegawai Negeri Sipil, terbukti dengan masih banyaknya keluhan rakyat, misalnya dalam hal prosedur administrasi yang menurut sebagian

masyarakat masih belum bisa efektif dan terkesan bertele-tele. Masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang belum bisa disiplin waktu dalam hal masuk kerja ataupun menyelesaikan pekerjaan, penggunaan inventaris negara untuk urusan pribadi, seringnya meninggalkan dinas, hingga masalah KKN. Hal-hal tersebut menunjukkan kurangnya kualitas kinerja Pegawai Negeri Sipil kita saat ini, terutama menyangkut menurunnya kedisiplinan dari para pegawai.

Kulon Progo, sebagai daerah otonom berkewajiban melaksanakan manajemen pegawai dalam rangka menjalankan dan menyelenggarakan pemerintahannya. Pegawai Negeri Sipil di wilayah Kulon Progo yang ditangani Badan Kepegawaian Daerah saat ini tak kurang dari 9000 pegawai sehingga tentu saja tidak mudah bagi daerah ini untuk mengelolanya. Masalah-masalah kepegawaian seperti kurang profesionalnya pegawai, kedisiplinan pegawai yang kurang dan permasalahan distribusi pegawai yang kurang merata merupakan masalah yang sedang diatasi saat ini.¹ Masih banyak pegawai di kabupaten ini yang kurang bisa mentaati peraturan jam kerja terbukti dengan masih banyak pegawai yang terlambat maupun meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir serta kurangnya etos kerja dan kurang efektifnya menggunakan waktu dalam jam kerja, serta tindakan – tindakan indisipliner lain dari para aparat telah menunjukkan kinerja para Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kulon Progo yang cenderung kurang disiplin. Tingkat kinerja dan tingkat disiplin tidak hanya terfokus pada

dalam menjalankan kehidupan sehari-hari Pegawai Negeri Sipil karena menurut Pasal 2 huruf (w) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Negeri Sipil berkewajiban menjadi teladan sebagai warga negara yang baik dalam masyarakat sehingga segala aktifitas dan ucapannya dijadikan panutan dalam masyarakat.

Pendayagunaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil yang bersih dan berwibawa di mata masyarakat merupakan hal yang penting dalam sebuah penyelenggaraan pemerintahan. Untuk mendapatkan aparat yang bersih salah satunya diperlukan pengawasan dalam rangka mengawasi, membatasi dan mencegah adanya tindakan aparatur negara yang melenceng dari peraturan maupun tujuan yang hendak diwujudkan bersama. Pengawasan ini dapat dilaksanakan secara langsung oleh pimpinan dari instansi terkait, yang pada umumnya disebut dengan pengawasan melekat. Pengawasan melekat pada hakekatnya merupakan kewajiban sehingga memiliki sifat yang mutlak untuk dilaksanakan. Pengawasan ini memiliki inefektifitas karena adanya budaya pakewuh sehingga atasan tidak sampai hati menegur atau menjatuhkan hukuman, selain itu kadangkala atasan kurang dapat bersifat obyektif terhadap bawahannya, sehingga diperlukan pengawasan dari badan atau lembaga yang khusus bertugas melaksanakan pengawasan sebagai kegiatan pengawasan pembantu.

Badan Pengawasan Daerah sebagai lembaga pengawasan tingkat daerah memiliki peran yang berarti dalam kegiatan pengawasan ini. Secara

umum Badan Pengawasan Daerah bertugas melaksanakan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah dan kinerja aparatur pemerintahan daerah. Atas dasar inilah penulis tertarik untuk membahas **“PERAN BADAN PENGAWASAN DAERAH KABUPATEN KULON PROGO TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN KULON PROGO.”**

B. Perumusan Masalah

Dari uraian diatas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana peran Badan Pengawasan Daerah Kabupaten Kulon Progo terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Arsip Daerah Kulon Progo?
2. Hambatan-hambatan apa sajakah yang dihadapi dalam pelaksanaan pengawasan Badan Pengawasan Daerah Kabupaten Kulon Progo terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Arsip Daerah Kulon Progo?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui peran Badan Pengawasan Daerah Kabupaten Kulon Progo terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Arsip Daerah Kabupaten Kulon Progo.

2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pengawasan Badan Pengawasan Daerah Kabupaten Kulon Progo terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Arsip Daerah Kabupaten Kulon Progo.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini ditujukan untuk memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dalam bidang ilmu hukum, khususnya Hukum Administrasi Negara.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih mendalam tentang bagaimana pelaksanaan pengawasan Badan Pengawasan Daerah Kabupaten Kulon Progo terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil serta hambatan-hambatannya di Kantor Arsip Daerah Kabupaten Kulon Progo untuk kemudian hasilnya disumbangkan kepada universitas khususnya dan masyarakat pada umumnya.

E. Tinjauan Pustaka

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengawasan berasal dari kata awas yang berarti dapat melihat dengan jelas; mengetahui segala yang rahasia; tidak melenceng. Adapun pengawasan diartikan sebagai penilikan dan penjagaan atau dapat diartikan pula penilikan dan pengarahan kebijakan jalannya perusahaan.²

Hakekat pengawasan adalah usaha memberikan petunjuk kepada para pelaksana agar mereka selalu bertindak sesuai dengan rencana, dengan tujuan agar para pelaksana membatasi tindakan-tindakannya untuk mencapai tujuan sedemikian rupa sehingga tidak begitu menyimpang dari yang diperbolehkan.³

Siagian memberikan definisi pengawasan sebagai suatu proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh tindakan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.⁴

Pengawasan dalam sebuah organisasi memegang peranan penting untuk memastikan bahwa segala sesuatunya berjalan sesuai dengan mandat, visi, misi, tujuan serta target yang telah ditentukan. Tindakan pengawasan ada karena faktor-faktor sebagai berikut:⁵

1. Perubahan yang selalu terjadi baik di luar maupun di dalam organisasi memerlukan perencanaan dan tentu saja pengawasan.
2. Kekomplekskan organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
3. Kesalahan-kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan dan pembenahan.

Pengawasan sebagai unsur manajemen dalam penyelenggaraan pemerintahan, mempunyai kedudukan yang strategis dalam mendukung upaya pencapaian tujuan pemerintah secara lebih transparan dan akuntabel. Dengan demikian lembaga pengawasan merupakan unsur pokok yang harus ada dan

³ Sukanto Reksodipirojo, *Dasar Dasar Management*, BPFE, Yogyakarta, 1984, hlm 15

⁴ Sujanto, *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1986, hlm 16

⁵ Sukanto Reksodipirojo, *op cit*, hlm 16

difungsikan dalam organisasi pemerintah, untuk memberikan *quality assurance* dalam upaya menciptakan pengendalian manajemen yang mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas, mengidentifikasi hambatan, kelemahan dan kegagalan pelaksanaan kebijakan pemerintah, menjaga serta mengarahkan kegiatan pemerintahan dan pembangunan.

Selanjutnya, suatu tindakan dapat dikatakan sebagai pengawasan, apabila memenuhi beberapa kriteria sebagai berikut :

1. Adanya kewenangan yang jelas yang dimiliki aparat pengawas
2. Adanya suatu rencana yang mantap sebagai alat penguji terhadap pelaksanaan suatu tugas yang diawasi.
3. Tindakan dilakukan terhadap suatu proses kegiatan yang sedang berjalan maupun terhadap hasil yang dicapai dari kegiatan tersebut.
4. Tindakan diakhiri dengan disusunnya evaluasi akhir terhadap kegiatan yang dilaksanakan serta pencocokan hasil yang dicapai dengan rencana sebagai tolok ukurnya.
5. Untuk selanjutnya, tindakan diteruskan dengan tindak lanjut baik secara administratif maupun yuridis.⁶

Sistem pengawasan memiliki dua tujuan utama, yaitu akuntabilitas dan proses belajar. Dari sisi akuntabilitas, sistem pengawasan akan memastikan bahwa dana pembangunan akan digunakan sesuai dengan etika dan aturan hukum dalam rangka memenuhi rasa keadilan masyarakat. Dari sisi proses belajar, sistem pengawasan akan memberikan informasi tentang dampak dari

⁶ Muchsan, *Sistem Pengawasan terhadap Perbuatan Aparat Pemerintah Dan Peradilan Tata Usaha Negara di Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 1992, hlm 37.

program atau intervensi yang dilakukan, sehingga pengambil keputusan dapat belajar tentang bagaimana menciptakan program yang efektif. Selain itu, pengawasan juga berfungsi sebagai tindakan pengendalian terhadap suatu perbuatan sehingga tercapai suatu keadaan disiplin.⁷ Menurut Werther, disiplin adalah upaya management untuk mengusahakan karyawan mentaati standar atau peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi⁸

Dari pengertian disiplin menurut Werther tersebut dapat ditarik kesimpulan tentang fungsi disiplin, yaitu :

1. Sebagai pencegahan, yakni suatu usaha untuk mendorong agar sebisa mungkin mematuhi peraturan yang berlaku.
2. Sebagai upaya koreksi, yaitu mengevaluasi tindakan pelanggaran dan mendidik agar tidak terjadi lagi pelanggaran oleh pegawai.

Disiplin sangat diperlukan terutama oleh Pegawai Negeri Sipil untuk menyelenggarakan pelayanannya kepada masyarakat dalam rangka mencapai tujuan negara secara adil dan merata.

Bab I Pasal 1 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok Pokok Kepegawaian menyebutkan bahwa pegawai negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan

⁷ Suprpto, *Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan Jilid 2*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, hlm 59.

⁸ Werther, dalam Burhanudin A. Tayipnapi, *Administrasi Kepegawaian Daerah Suatu Tinjauan Analitik*, Pradnya Paramita, 1994, hlm 204.

perundang-undangan yang berlaku. Pasal 1 butir (6) Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, Dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun pengertian jabatan negeri adalah jabatan dalam bidang eksekutif yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan, termasuk di dalamnya jabatan dalam kesekretariatan lembaga tertinggi atau tinggi negara dan kepaniteraan pengadilan.

GBHN menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah pemikir, perencana dan pelaksana pembangunan nasional.⁹ Hal ini memperlihatkan bahwa dalam rangka mewujudkan tujuan nasional, Pegawai Negeri Sipil menempati posisi yang strategis dan sangat menentukan keberhasilan pembangunan nasional sehingga sesuai dengan hakekat pembangunan nasional untuk membangun manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan seluruh masyarakat Indonesia, Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk berdedikasi tinggi, disiplin, serta berperilaku pantas sebagai suri tauladan masyarakat. Pegawai Negeri Sipil harus selalu menampilkan kinerja yang maksimal untuk masyarakat. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi pimpinan.

⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, Dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, Pasal 1 butir (6).

Kinerja Pegawai Negeri Sipil sangat ditentukan dan menentukan terbentuknya akuntabilitas, yaitu suatu pertanggungjawaban tentang sifat, sikap, perilaku, dan kebijakan dalam kerangka menjalankan tugas dan tanggung jawabnya kepada publik.¹⁰ Akuntabilitas publik terdiri dari empat dimensi, yaitu:

1. Akuntabilitas kejujuran dan akuntabilitas hukum

Akuntabilitas kejujuran berkaitan dengan penghindaran penyalahgunaan wewenang, sedangkan akuntabilitas hukum berkaitan dengan adanya jaminan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang dipersyaratkan dalam penggunaan sumber daya publik.

2. Akuntabilitas proses

Akuntabilitas proses berkaitan dengan masalah prosedur yang digunakan dalam tugas. Akuntabilitas proses dimanifestasikan melalui pemberian pelayanan publik yang cepat, responsif, dan murah. Akuntabilitas proses menyajikan tentang bagaimana kegiatan dapat diarahkan pada pencapaian tujuan.

3. Akuntabilitas program

Akuntabilitas program berkaitan dengan masalah pencapaian tujuan (efektivitas). Untuk mencapai efektivitas program dapat dilalui melalui suatu pengujian apakah kegiatan administratif yang telah dilakukan oleh pelayan publik dapat menimbulkan keyakinan dan kepercayaan masyarakat.

¹⁰ Chaizi Nasucha, *Reformasi Administrasi Publik*, Grasindo, Jakarta, 2004, hlm 125

4. Akuntabilitas kebijakan

Akuntabilitas kebijakan berkaitan dengan masalah pertanggungjawaban pemerintah kepada publik.¹¹

Akuntabilitas publik salah satunya ditentukan oleh akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan, diantaranya ditentukan oleh disiplin dari masing-masing pribadi Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil yang disiplin adalah Pegawai Negeri Sipil yang sadar akan tanggung jawabnya, yakni mereka yang taat akan kewajiban dan tidak melakukan apa yang dilarang untuk dilakukan seperti apa yang telah tertuang di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan disiplin dijatuhi hukuman disiplin oleh pejabat yang berwenang menghukum. Penjatuhan hukuman disiplin bertujuan untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Untuk itu, pejabat yang berwenang menghukum wajib mempelajari dengan teliti dan obyektif hasil pemeriksaan. Pemeriksaan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan benar-benar melakukan pelanggaran disiplin serta untuk mengetahui faktor-faktor pendorong yang menyebabkan seorang Pegawai Negeri Sipil melakukan tindakan indisipliner. Faktor-faktor yang menjadi pendorong tindak indisipliner harus dijadikan pertimbangan dalam menentukan pelanggaran disiplin sehingga nantinya hukuman yang dijatuhkan dapat setimpal dengan pelanggaran yang telah dilakukan. Hukuman

¹¹ Ibid, hlm 126-127

disiplin dilakukan langsung oleh pejabat yang berwenang atau pejabat lain yang ditunjuk kepada Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman secara tertutup. Tingkat dan jenis hukuman atas pelanggaran disiplin menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut :

1. Hukuman disiplin ringan untuk pelanggaran disiplin ringan, berupa teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Hukuman disiplin sedang untuk pelanggaran disiplin sedang, berupa penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun, penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun dan penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama satu tahun.
3. Hukuman disiplin berat untuk pelanggaran disiplin berat, berupa penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama satu tahun, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Badan Pengawasan Daerah Kabupaten Kulon Progo adalah unsur penunjang Pemerintah Daerah Kulon Progo di bidang pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Badan Pengawasan Daerah mempunyai tugas membantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan di bidang pengawasan. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut Bawasda Kabupaten Kulon Progo mempunyai fungsi :

1. Melakukan pemeriksaan terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah yang meliputi bidang-bidang pemerintahan, perekonomian, kesejahteraan rakyat, pembangunan, pembinaan aparatur, pendapatan dan kekayaan daerah.
2. Melakukan pengujian serta penilaian atas hasil laporan setiap unsur dan / atau Instansi di lingkungan Pemerintah Daerah atas petunjuk Bupati.
3. Melakukan pengusutan kebenaran informasi.
4. Melaksanakan urusan ketatausahaan dan kerumahtanggaan.

Peraturan disiplin ini bukanlah monopoli dari pemerintah tetapi adalah sebagai pengatur dan pengendali Pegawai Negeri Sipil agar kinerjanya teratur dan dapat mencapai tujuan negara secara optimal.

Beberapa kriteria penilaian yang ditetapkan Badan Pengawasan Daerah Kabupaten Kulon Progo terhadap kinerja instansi/lembaga pemerintah di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kulon Progo adalah sebagai berikut :

1. Dikatakan cukup, apabila :
 - a. Pencapaian kinerja kegiatan sebesar 60 %
 - b. Pencapaian kinerja program sebesar 60 %
 - c. Pencapaian kinerja sasaran sebesar 60 %
 - d. Rata – rata pencapaian target dalam LAKIP sebesar 60 %
2. Dikatakan sedang, apabila :
 - a. Pencapaian kinerja kegiatan 60 % - 70 %

60 % - 70 %

- c. Pencapaian kinerja sasaran 60 % - 70 %
 - d. Rata – rata pencapaian target dalam LAKIP 60 - 70 %
3. Dikatakan baik, apabila :
- a. Pencapaian kinerja kegiatan > 70 %
 - b. Pencapaian kinerja program > 70 %
 - c. Pencapaian kinerja sasaran > 70 %
 - d. Rata – rata pencapaian target dalam LAKIP > 70 %

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk memahami fenomena sosial dari pandangan pelakunya.

2. Lokasi penelitian

Penulis dalam penelitian ini mengambil lokasi di Kantor Badan Pengawasan Daerah Kabupaten Kulon Progo, dengan narasumber pejabat-pejabat dan staf kantor Badan Pengawasan Daerah Kabupaten Kulon Progo dengan responden Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kulon Progo, dengan pembatasan Pegawai Negeri Sipil di wilayah Kantor Arsip Daerah Kabupaten Kulon Progo

3. Jenis Data

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan melalui wawancara ataupun observasi

b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari kepustakaan meliputi :

- 1) Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mengikat meliputi:
 - a) Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok Pokok Kepegawaian.
 - b) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok Pokok Kepegawaian
 - c) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, serta peraturan perundang-undangan lain yang relevan dengan permasalahan dalam penelitian ini.
- 2) Bahan hukum sekunder yaitu bahan yang menunjang bahan hukum primer seperti buku-buku, koran, majalah, internet dan literatur-literatur lain yang berhubungan dengan bahan hukum primer
- 3) Bahan hukum tertier yaitu bahan hukum yang memberi kejelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder terdiri dari kamus-kamus maupun ensiklopedia

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data, penulis menggunakan cara-cara sebagai berikut:

a. Studi Lapangan

Data diperoleh melalui pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti dan/atau melakukan wawancara terhadap narasumber dan

responden guna memperoleh keterangan atau gambaran-gambaran yang riil mengenai permasalahan dalam penelitian ini.

b. Studi Kepustakaan.

Data diperoleh dengan cara membaca, mengkaji, atau menelaah buku-buku, peraturan perundang-undangan, koran, internet, maupun literatur dan sumber-sumber lain yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

5. Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini akan dianalisis secara kualitatif tanpa mengesampingkan analisa secara kuantitatif. Artinya, analisis terhadap data dalam bentuk angka-angka diperjelas dalam uraian-uraian yang disusun secara sistematis dari apa yang dinyatakan oleh narasumber atau responden secara lisan maupun tertulis dan juga dari perilakunya yang nyata, diteliti dan dipelajari sebagai bagian yang utuh. Tahapan-tahapan yang dilalui dalam menganalisis data ini adalah :

- a. *Editing*, yaitu membuang data-data yang tidak perlu dan memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi sehingga mendapatkan data yang akurat.
- b. *Coding*, yaitu mengklasifikasikan data dan mendistribusikan data ke dalam kelompok masalah yang diteliti.
- c. Interpretasi, yaitu memberikan uraian rinci baik secara kualitatif

Adapun dalam berpikir atau perolehan data ini penulis menggunakan metode sebagai berikut :

a. Deduktif

Yaitu cara berfikir dari hal hal yang bersifat umum kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus.

b. Induktif

Yaitu cara berfikir dimulai dari hal hal yang bersifat khusus kemudian ditarik kesimpulan umum.