

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung kepada kesempurnaan aparatur negara, khususnya Pegawai Negeri. Karena itu, Dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat yang dilandasi kesetiaan, dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pelaksanaan desentralisasi akan membawa efektivitas dalam pemerintahan, sebab wilayah negara itu umumnya terdiri dari pelbagai satuan daerah yang dimaksud dengan perkataan "daerah" disini adalah bagian dari wilayah daerah yang masing-masing memiliki sifat-sifat khusus tersendiri yang disebabkan oleh faktor-faktor geografis (keadaan tanah, iklim, flora, fauna, adat istiadat, kehidupan ekonomi, dialek(bahasa), tingkat pendidikan/pengajaran, dan sebagainya.¹

Di samping dalam pelaksanaan desentralisasi kewenangan pemerintahan kepada Daerah, Pegawai Negeri berkewajiban untuk tetap menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, dan harus melaksanakan tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

¹ Josef Riwu Kaho, 2002, *Prospek Otonomi Daerah Di Negara Republik Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 9.

Sebagai bagian dari pembinaan Pegawai Negeri, pembinaan Pegawai Negeri sipil Daerah perlu dilakukan dengan sebaik-baiknya dengan berdasarkan pada perpaduan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Hal ini di maksudkan untuk memberi peluang bagi Pegawai Negeri sipil Daerah yang berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompetisi secara sehat. Dengan demikian pengangkatan dalam jabatan harus didasarkan pada sistem prestasi kerja yang didasarkan atas penilaian objektif terhadap prestasi, kompetensi, dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil Daerah. Dalam pembinaan kenaikan pangkat, di samping berdasarkan sistem prestasi kerja juga diperhatikan sistem karier.

Manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah perlu diatur secara menyeluruh, dengan menerapkan norma, standar, dan prosedur yang seragam dalam penetapan formasi, pengadaan, pengembangan, penetapan gaji, dan program kesejahteraan serta pemberhentian yang merupakan unsur dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil, baik Pegawai Negeri Sipil Pusat maupun Pegawai Negeri Sipil Daerah. Dengan adanya keseragaman tersebut, diharapkan akan dapat diciptakan kualitas Pegawai Negeri Sipil Daerah yang seragam diseluruh Indonesia. Disamping memudahkan penyelenggaraan manajemen kepegawaian, manajemen yang seragam dapat pula mewujudkan keseragaman perlakuan dan jaminan kepastian hukum bagi seluruh Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Berlakunya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah didorong oleh desentralisasi urusan kepegawaian kepada daerah. Untuk

tersebut, diperlukan adanya pengaturan kebijakan Pegawai secara nasional tentang norma, standard, dan prosedur yang sama dan bersifat nasional dalam setiap unsur manajemen kepegawaian.

Dalam Penjelasan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 memiliki kandungan yang sangat terbatas dalam pengelolaan sumber daya manusia secara langsung, meskipun kualitas sumber daya manusia sering disebut sebagai salah satu faktor penghambat utama terhadap desentralisasi. Undang-Undang ini mengatur bahwa daerah akan memiliki kewenangan untuk menyelenggarakan fungsi pengelolaan Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam rangka peraturan perundang-undangan nasional, dan provinsi akan memainkan peran pengawasan dalam hal manajemen kepegawaian.

Menurut Soehino Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah mengenai Kepegawaian Daerah ketentuannya tidak tuntas. karena segala sesuatu yang berkaitan dengan hal ihwal Kepegawaian Daerah masih harus ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan, ditetapkan dengan peraturan daerah, berdasarkan peraturan perundang-undangan, atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan.² Untuk jelasnya dikutip pasal-pasal yang memuat tentang kepegawaian daerah tersebut, Dalam Penjelasan atas Pasal 76 dikatakan :

Pemindahan pegawai dalam daerah Kabupaten/Kota dilakukan oleh Bupati/Walikota, pemindahan pegawai antardaerah Kabupaten/kota, dan/atau antardaerah kabupaten/kota dan daerah provinsi dilakukan oleh Gubernur setelah

berkonsultasi dengan Bupati/Walikota, dan pemindahan pegawai antardaerah propinsi dan pusat serta pemindahan pegawai daerah antardaerah kabupaten/kota dan Daerah kabupaten/kota di daerah propinsi lainnya ditetapkan oleh pemerintah setelah berkonsultasi dengan kepala Daerah. Untuk itu maka Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 diganti dengan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 yang ketentuan peraturannya yang terdapat dalam Pasal 131 ayat (1), mengatakan Perpindahan pegawai negeri sipil antar kabupaten/kota dalam satu provinsi ditetapkan oleh Gubernur setelah memperoleh pertimbangan kepala Badan Kepegawaian Negara. Ayat (2) mengatakan Perpindahan pegawai negeri sipil antar kabupaten/kota antar provinsi, dan antar provinsi ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri setelah memperoleh pertimbangan Kepala Badan Kepegawaian Negara. Dan ayat (3) mengatakan Perpindahan pegawai negeri sipil provinsi/kabupaten/kota ke departemen/lembaga pemerintah non departemen atau sebaliknya, ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri setelah memperoleh pertimbangan Kepala Badan Kepegawaian Negara.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil masih mengajukan formasi ke Badan Kepegawaian Negara pusat selanjutnya di daerah akan disesuaikan dengan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) yang ada. Semangat reformasi telah mewarnai pendayagunaan aparatur Negara dengan tuntutan untuk mewujudkan Negara yang mampu mendukung kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintah Negara dan perkembangan dengan mempraktekan prinsip *good governance* (pemerintahan

yang baik), masyarakat menuntut agar pemerintah memberikan perhatian yang sungguh-sungguh dalam menaggulangi korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN), sehingga tercipta pemerintahan yang bersih dan mampu menyediakan *good public service* (pelayanan yang baik bagi masyarakat) yang dapat diharapkan oleh masyarakat.

Pemerintah yang baik merupakan harapan bagi pengelola manajemen publik dewasa ini. Tuntutan yang dilakukan oleh masyarakat kepada pemerintah untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintah yang baik adalah sejalan dengan meningkatnya pengetahuan masyarakat, disamping adanya pengaruh globalisasi, sehingga pola-pola lama penyelenggaraan pemerintah tidak sesuai lagi bagi tatanan yang telah berubah. Tuntutan sudah merupakan hal yang wajar dan sudah seharusnya direspon oleh pemerintah dengan melakukan perubahan yang baik.

Tujuan penetapan formasi dalam pengadaan pegawai daerah adalah agar satu satuan organisasi Negara yang dimaksud di atas dapat mempunyai jumlah dan mutu pegawai yang memadai sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab pada satu satuan organisasi.

Menurut Musanef *Formasi* adalah penetapan jumlah dan kualitas pegawai yang diperlukan berdasarkan atas keadaan yang riil (nyata), serta perkiraan perluasan organisasi, volume pekerjaan, yang harus dilaksanakan dengan tujuan agar organisasi itu mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien serta berkelanggengan.³

Formasi Pegawai Negeri Sipil Daerah untuk masing-masing satu satuan organisasi Pemerintah Daerah setiap tahun anggaran di tetapkan oleh Pemerintah Daerah. Sebagai contoh, kalau satu mobil pemadam kebakaran memerlukan pegawai sebanyak 5 orang dengan jam kerja 8 jam perhari, itu berarti setiap mobil pemadam kebakaran memerlukan $3 \times 5 \text{ orang} = 15 \text{ orang}$ pegawai.

Formasi untuk satu satuan organisasi pemerintah Daerah bagi :

1. Provinsi ditetapkan oleh Gubernur.
2. Kabupaten ditetapkan oleh Bupati.
3. Kota ditetapkan oleh Walikota.

Formasi masing-masing satuan organisasi Negara disusun berdasarkan analisis kebutuhan dan penyediaan pegawai sesuai dengan jabatan yang tersedia norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan oleh Pemerintah. Pemerintah Daerah khususnya di kabupaten Musi Rawas dalam pengadaan Pegawai Negeri Sipil Daerah apakah sudah berperan dalam hal menentukan jenis pekerjaan, sifat pekerjaan, perkiraan beban kerja, perkiraan kapasitas, jumlah pangkat dan jabatan, peralatan yang tersedia, dan Struktur organisasi sudah memenuhi kebutuhan atau yang dibutuhkan oleh Daerah.

Kelebihan biasa dilihat pada norma, standar, dan prosedur mengenai pengangkatan, pemberhentian dan mutasi mempunyai satu kesamaan dalam satu wilayah Indonesia sehingga menjamin standar mutunya. Kekurangan terletak pada letak geografis pada setiap daerah mempunyai situasi dan kondisi yang berbeda sehingga akan menjadi kendala dalam hal yang menyangkut transportasi dan efektivitas yang menjadi sasaran dari pengadaan pegawai negeri sipil Daerah

Berdasarkan alasan dan latar belakang di atas, maka penulis membuat judul skripsi ini dengan judul :”Peranan Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Rawas Dalam Pengadaan Pegawai Daerah Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002”.

B. Rumusan Masalah

Bagaimanakah Peran Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Rawas Dalam Pengadaan Pegawai Daerah Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 ?

C. Tinjauan Pustaka

Pengadaan Pegawai Daerah adalah proses untuk mengisi formasi yang lowong. Lowongan formasi dalam suatu satuan organisasi Negara pada umumnya disebabkan oleh adanya Pegawai Daerah yang berhenti, meninggal dunia, mutasi jabatan, dan adanya pengembangan organisasi. Karena pengadaan Pegawai Negeri Sipil Daerah dimaksudkan untuk mengisi formasi yang lowong, pengadaan dilaksanakan atas dasar kebutuhan, baik dalam arti jumlah dan mutu pegawai, maupun kompetisi jabatan yang diperlukan.

Sehubungan dengan hal tersebut, setiap warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan pemerintah mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar dan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil Daerah. Hal ini berarti pengadaan Pegawai Daerah harus didasarkan atas kebutuhan dan dilakukan secara objektif sesuai dengan syarat yang telah

pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan calon Pegawai Daerah sampai dengan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Pasal 18 UUD 1945 sebelum di amandemen secara sepintas bahwa pemerintahan di Daerah terdiri atas 2 jenis, yakni pemerintahan Lokal administratif (*local state government*) dan pemerintahan lokal yang mengurus rumah tangga sendiri (*local self government*).⁴ Sebagai konsekuensi pelaksanaan asas desentralisasi dalam ikatan Negara Republik Indonesia adalah lahirnya *local self government* atau pemerintahan lokal yang mengurus rumah tangganya sendiri.

Dalam rangka melaksanakan pemerintahan Negara yang sebaik-baiknya di tingkat daerah, dan upaya penyesuaian pemerintahan di tingkat daerah, serta untuk mempermudah penyelenggaraan yang sifatnya sangat khusus dalam daerah tertentu, penyelenggaraan dapat diserahkan pada suatu *local goverment* atau pemerintah lokal yang diberi kewenangan untuk mengurus kepentingan daerahnya sendiri.⁵

Terbentuknya *local state government* adalah sebagai konsekuensi dari penerapan asas dekonsentrasi. Adanya pemerintah wilayah administratif dalam penyelenggaraan urusan-urusan pemerintah di daerah adalah sebagai wakil dari pemerintah pusat atau *National Government*.⁶

Dalam hal peyelenggaraan Pengadaan Pegawai Daerah Pemerintah daerah harus melaksanakan penerimaan (*Recruitment*), yaitu Suatu usaha untuk mencari dan mendapatkan calon-calon pegawai yang melamar jabatan yang

⁴ Samudiono, 2002, *Asas Politik Kebudayaan Pusat ke Daerah*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta

lowong/kosong, guna untuk mendapatkan sebanyak mungkin calon/pelamar yang memenuhi syarat-syarat menurut *job description* dan analisis jabatan yang diminta untuk jabatan yang lowong pada suatu organisasi.⁷

Dalam Negara Kesatuan kekuasaan Negara terletak pada pemerintahan pusat bukan pada pemerintahan daerah tetapi pemerintah pusat dapat menyerahkan sebagian kekuasaan kepada pejabat-pejabatnya di daerah (dalam rangka dekonsentrasi) atau kepada daerah berdasarkan hak otonomi (Dalam rangka desentralisasi).⁸

Untuk itu antara penerimaan dan perekrutan Pegawai Daerah harus adanya keseimbangan dalam pengisian suatu jabatan. Adanya keseimbangan antara jumlah pegawai yang ada dengan beban kerja/kebutuhan organisasi, maka dalam pengadaan pegawai baru harus berdasar dengan formasi yang telah ditetapkan. Penetapan formasi dengan tujuan agar satuan-satuan organisasi Negara mempunyai mutu dan jumlah pegawai yang cukup sesuai dengan beban kerja yang dipikulkan pada satu-satuan organisasi tersebut.

Pemerintah daerah di Indonesia di landasi oleh UUD 1945 yang memberikan hak otonomi yang luas, nyata, dan bertanggung jawab. Daerah provinsi, daerah kabupaten, dan daerah kota yang berwenang mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsanya sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat dibentuk dan disusun dalam rangka pelaksanaan asas desentralisasi. Daerah tersebut berdiri sendiri dan tidak hirarkhis satu sama lain. Daerah provinsi sebagai daerah otonomi dan wilayah administrasi melaksanakan kewenangan pemerintah pusat yang didelegasikan kepada

⁷Musanef, *Op cit*, hlm.12

⁸ Andi Mustari, 1999, *Otonomi Daerah dan Kepala Daerah Memasuki Abad XXI*, Gaya Media Pratama, hlm 29.

Gubernur. Daerah provinsi bukanlah pemerintahan atasan dari daerah kabupaten dan daerah kota.

Kedudukan Propinsi sebagai daerah otonom sekaligus sebagai wilayah administrasi dengan pertimbangan sebagai berikut :

- 1) Untuk memelihara hubungan yang serasi antara pemerintahan pusat dan daerah dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- 2) Untuk menyelenggarakan otonomi daerah yang bersifat lintas kabupaten dan daerah kota serta melaksanakan kewenangan otonomi daerah yang belum dapat dilaksanakan oleh daerah kabupaten/kota.
- 3) Untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintah tertentu yang dilimpahkan dalam rangka pelaksanaan asas dekonsentrasi.

Daerah dibentuk berdasarkan pertimbangan kemampuan ekonomi, potensi daerah, kebudayaan, sosial politik, jumlah penduduk, luas daerah, dan pertimbangan lain yang memungkinkan terselenggaranya otonomi daerah. Bagi daerah yang tidak mampu menyelenggarakan otonomi daerah dapat dihapus atau digabung dengan otonomi daerah lain. Sebaliknya daerah dapat dimekarkan menjadi lebih dari satu daerah. Kewenangan daerah dan kota mencakup semua kewenangan pemerintah selain kewenangan yang dikecualikan pada daerah propinsi. Bidang pemerintahan yang wajib dilaksanakan oleh daerah kabupaten dan kota termasuk Pengadaan Pegawai Daerah.

Dalam sistem kepegawaian secara nasional, Pegawai Negeri Sipil Daerah memiliki posisi penting untuk menyelenggarakan pemerintahan dan difungsikan sebagai alat pemerintah bangsa. Selain dengan kebijakan desentralisasi dalam

penyelenggaraan pemerintahan, maka ada sebagian kewenangan di bidang kepegawaian untuk diserahkan kepada daerah yang dikelola dalam sistem kepegawaian daerah. Kepegawaian Daerah adalah suatu sistem dan prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan sekurang-kurangnya meliputi perencanaan, persyaratan, pengangkatan, penempatan, pendidikan dan pelatihan, penggajian, pemberhentian, pensiun, pembinaan, kedudukan, hak, kewajiban, tanggung jawab, larangan, sanksi, dan penghargaan merupakan subsistem dari sistem kepegawaian secara nasional. Dengan demikian kepegawaian daerah merupakan satu kesatuan jaringan birokrasi dalam kepegawaian nasional.

Sistem manajemen pegawai yang sesuai dengan kondisi pemerintahan saat ini, tidak murni menggunakan unified sistem namun sebagai konsekuensi digunakannya kebijakan desentralisasi maka dalam hal ini menggunakan gabungan antara bagian-bagian kewenangan yang tetap menjadi kewenangan pemerintah, dan ada bagian-bagian kewenangan yang diserahkan kepada Daerah untuk selanjutnya dilaksanakan oleh pembina kepegawaian daerah. Prinsip lain yang dianut adalah memberikan suatu kejelasan dan ketegasan bahwa ada pemisahan antara pejabat politik dan pejabat karier baik mengenai tata cara rekrutmennya maupun kedudukan, tugas, wewenang, fungsi, dan pembinaannya.

Eksistensi Badan Kepegawaian Negara di Daerah secara berturut-turut dianalisis tentang kewenangan Badan Kepegawaian Negara dalam mengatur administrasi kepegawaian daerah, dan kewenangannya dalam mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan pegawai negeri sipil daerah. Dalam hal mengatur, dibahas Badan Kepegawaian Negara dihubungkan dengan kewenangan Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) melalui peraturan daerah bidang administrasi kepegawaian daerah. Sedangkan tentang pelaksanaan administrasi

kepegawaian daerah yang terdiri atas pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai negeri sipil daerah dibahas kewenangan badan Kepegawaian Negara dihubungkan dengan kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.⁹

Tugas pokok Badan Kepegawaian Negara (BKN) adalah membantu presiden dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian dalam rangka terciptanya sumber manusia aparatur Negara yang profesional dan berkualitas dan bermoral tinggi, guna mendukung kelancaran pelaksanaan tugas umum pemerintah baik di pusat maupun di daerah.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji tentang Peran Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Dalam Pengadaan Pegawai Daerah Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu hukum tata Negara pada umumnya dan khususnya terhadap peran pemerintah daerah kabupaten musu rawas dalam pengadaan pegawai Daerah.

2. Bagi Pembangunan

Memberikan kontribusi Pemikiran dalam rangka Pelaksanaan Pemerintah Daerah dalam pengadaan pegawai Daerah.

⁹ Sukanto Satoto, 2004, *Pengaturan Eksistensi dan Fungsi Badan Kepegawaian Negara*, CV:Hanggar Kreator, hlm 139.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

a. Penelitian Kepustakaan

Penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari atau membaca buku-buku literatur atau peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan pokok materi yang diteliti. Metode yang digunakan dalam hal ini dengan menggunakan metode studi kepustakaan.

b. Penelitian Lapangan

Penelitian Dilakukan Dengan cara mengadakan penelitian langsung kepada para responden yaitu ke instansi-instansi yang ada relevansinya dengan penelitian dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan yang dijawab secara tertulis maupun secara lisan.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Penelitian dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung dengan responden yang dilakukan dengan cara peneliti telah mempersiapkan daftar pertanyaan sebagai acuan dalam pengumpulan data.

b. Studi pustaka

Data-data yang mendukung dalam Penelitian ini dan yang berhubungan dengan pokok materi, misalnya :

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari lapangan dengan cara wawancara dengan nara sumber menyangkut hal-hal yang dibutuhkan bagi penulisan ilmiah ini.
2. Data Sekunder, yaitu data yang berasal dari buku-buku literatur, Webside, Peraturan Daerah dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan pokok materi yang diteliti. Data Sekunder terdiri dari :
 - a). Bahan Hukum Primer : yaitu bahan hukum yang bersifat mengikat yang terdiri dari :
 - 1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
 - 2) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.
 - 3) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.
 - b). Bahan Hukum sekunder : yaitu Bahan hukum yang menjelaskan bahan hukum sekunder, yang terdiri dari :
 - 1) Buku-buku literatur.
 - 2) Jurnal, Makalah, dan Hasil Penelitian.
 - 3) Artikel lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.
 - c). Bahan Hukum Tertier : yaitu Bahan hukum yang bersifat menjelaskan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, terdiri dari :

- 2) Kamus Istilah Hukum
- 3) Ensiklopedi

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kabupaten Musi Rawas, Sumatera Selatan dengan Responden :

1. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
2. Sekretaris Kepegawaian Daerah
3. Bendahara Kepegawaian Daerah

4. Teknik Pengolahan Data

Data yang diperoleh akan disusun secara sistematis dan logis untuk memperoleh dan melihat gambaran umum tentang Peranan Pemerintah Daerah Dalam Pengadaan Pegawai Daerah di Kabupaten Musi Rawas, Sumatera Selatan.

5. Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan dari hasil penelitian, akan dianalisis secara yuridis kualitatif, yaitu suatu metode analisis data dengan cara mengelompokkan dan menyeleksi data yang diperoleh dari penelitian menurut kualitas dan kebenarannya, kemudian dihubungkan dengan peraturan perundang-undangan dan teori-teori yang diperoleh dari studi kepustakaan,