

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai bangsa yang mempunyai cita-cita untuk mewujudkan tujuan Nasional seperti yang telah diamanatkan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yaitu mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur, merata dan berkesinambungan antara materiil dan spiritual yang berdasarkan pada Pancasila di dalam wadah kesatuan Republik Indonesia maka diperlukan adanya pembangunan yang bertahap, berencana, dan berkesinambungan. Dalam usaha mencapai tujuan nasional tersebut diatas diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, beribawa, berdaya guna dan hasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat.¹

Negara adalah suatu organisasi yang memiliki tujuan. Pada konteks negara Indonesia, tujuan negara tertuang dalam alenia keempat Pembukaan UUD 1945, yang mengidentifikasikan bahwa Indonesia merupakan negara hukum yang menganut konsep *welfare state* (negara kesejahteraan). Sebagai negara hukum yang mewujudkan kesejahteraan umum, setiap kegiatan di samping harus di orientasikan pada tujuan yang hendak di capai juga harus berdasarkan dengan

¹ M. Suparno, *Rekayasa Pembangunan Watak dan Moral Bangsa*, PT. Pirel Mundial, Jakarta, 1992, hlm. 85

hukum yang berlaku sebagai aturan kegiatan kenegaraan, pemerintahan, dan kemasyarakatan.²

Negara dalam menjalankan kekuasaannya mempunyai alat untuk mengatur yang disebut pemerintah (*Government*). Sementara itu, konsep dan ajaran negara hukum, tujuan negara adalah menyelenggarakan ketertiban hukum, dengan berdasarkan dan berpedoman pada hukum. Dalam Negara Hukum segala kekuasaan dari alat-alat pemerintahannya didasarkan atas hukum. Peraturan perundang-undangan yang berlaku mengatur sesuatu dalam masyarakat baik yang mengatur tentang tugas dan wewenang aparatur penyelenggara pemerintahan di seluruh jajaran instansi pemerintahan di Indonesia. Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan nasional terutama dari ketertiban aparatur pemerintahan yang pada pokoknya tergantung pada dedikasi pegawai negeri sipil dengan memiliki jiwa disiplin.

Kedudukan dan peran Aparatur Sipil Negara, untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan Nasional. Kelancaran penyelenggaraan tugas dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur Negara khususnya Aparatur Sipil Negara. Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara

² Juniarso & Ahmad Sodik, *Hukum Administrasi Negara & Kebijakan Pelayanan Publik*, Nuansa, Bandung, 2009, hlm. 11

adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Hukum adalah suatu tata perbuatan manusia, “tata perbuatan” mengandung arti suatu sistem aturan. Hukum bukan satu peraturan semata, seperti kadang-kadang dikatakan demikian. Hukum adalah seperangkat peraturan yang dipahami dalam satu kesatuan yang sistemik. Tidak mungkin untuk memahami hakikat hukum hanya dengan memperhatikan satu peraturan saja. Hubungan yang mempersatukan berbagai peraturan khusus dari suatu tata hukum perlu dimaknai agar hakikat dapat dipahami. Hanya atas dasar pemahaman yang jelas tentang hubungan-hubungan yang membentuk tata hukum tersebut bahwa hakikat hukum dapat dipahami dengan sempurna.³

Pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara belum berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. Untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil Negara.⁴

³ Hans Kelsen, *Teori Umum Hukum Dan Negara, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Deskriptif-Empirik*, Bee Media Indonesia, Jakarta, 2007, hlm. 3.

⁴ Konsideran menimbang a, b dan c Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.⁵ Sedangkan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.⁶

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1 angka 1 dan Pasal 3 ayat 1 pada Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian, menyatakan Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas Negara lainnya dan di gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pasal 3 ayat 1, pegawai negeri berkedudukan sebagai aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur adil, dan merata dalam menyelenggarakan tugas negara, pemerintah dan pembangunan.⁷ Pengertian tersebut berlaku pelaksanaan semua peraturan-peraturan kepegawaian dan pada umumnya dalam pelaksanaan semua peraturan perundang-undangan, kecuali di berikan definisi lain.⁸

⁵ Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

⁶ Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

⁷ Pasal 1 angka 1 dan Pasal 3 ayat 1 pada Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian

⁸ Sastra Djatmika dan Marsono, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 1995, hlm. 95.

Berdasarkan ketentuan Pasal 86 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu:

1. Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, Pegawai Negeri Sipil wajib mematuhi disiplin Pegawai Negeri Sipil.
2. Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.
3. Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.
4. Ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Dalam hal penjatuhan hukuman disiplin, keputusan hukuman yang ditetapkan oleh atasan pejabat yang berwenang menghukum dan keputusan yang diambil oleh Badan Pertimbangan Kepegawaian tidak dapat diajukan keberatan dan mengikat serta wajib dilaksanakan oleh semua pihak yang bersangkutan, baik oleh Pegawai Negeri Sipil yang mengajukan keberatan ataupun oleh pejabat yang berwenang menghukum.⁹

Melakukan proses pemeriksaan pejabat yang berwenang melakukan serangkaian pemeriksaan berupa *cross check* pelanggaran, mendengar pernyataan langsung dari PNS yang disangka, mendengar atau meminta keterangan dari pihak lain agar dapat objektif dalam penjatuhan hukuman. Tujuan yang hendak dicapai dalam penjatuhan hukuman adalah agar PNS tersebut sadar akan tindakan

⁹ Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 144

sehingga tidak mengulanginya dan apabila telah memenuhi kategori hukuman berat PNS tersebut dapat diberhentikan.¹⁰

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 menjelaskan bahwa: Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.¹¹

Pejabat yang berwenang menghukum wajib menjatuhkan hukuman disiplin kepada Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah yang melakukan pelanggaran disiplin dan apabila pejabat yang berwenang menghukum dimaksud tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin, pejabat tersebut dijatuhi hukuman disiplin oleh atasannya dengan jenis hukuman disiplin sama dengan PNS yang melanggar tersebut. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, telah diatur tingkat dan jenis hukuman disiplin atas pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagai berikut:¹²

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 148

¹¹ Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

¹² <http://www.perbendaharaan.go.id/new/?pilih=hal&id=20>, diakses pada tanggal 28 April 2017.

Tabel I.1
Tingkat Dan Jenis Hukuman Disiplin Atas Pelanggaran Terhadap
Kewajiban Masuk Kerja Dan Menaati Ketentuan Jam Kerja

No.	Lamanya tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah	Jenis Hukuman Disiplin
1.	Selama 5 hari kerja	Teguran lisan
2.	Selama 6 s.d. 10 hari kerja	Teguran tertulis
3.	Selama 11 s.d. 15 hari kerja	Pernyataan tidak puas secara tertulis
4.	Selama 16 s.d. 20 hari kerja	Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun
5.	Selama 21 s.d. 25 hari kerja	Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun
6.	Selama 26 s.d. 30 hari kerja	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun
7.	Selama 31 s.d. 35 hari kerja	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
8.	Selama 36 s.d. 40 hari kerja	Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
9.	Selama 41 s.d. 45 hari kerja	Pembebasan dari jabatan
10.	Selama 46 hari kerja atau lebih	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS

Sumber: Pasal 8, 9, dan 10 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

Berdasarkan tabel tersebut diatas, dapat penulis jelaskan bahwa bagi Aparatur Sipil Negara yang dijatuhi disiplin ringan, sedang dan berat dengan kriteria sebagai berikut:

1. Lamanya tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, selama 5 hari kerja, dengan hukuman disiplin ringan yaitu teguran lisan.
2. Lamanya tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, selama 6 s.d. 10 hari kerja, dengan hukuman disiplin ringan yaitu teguran tertulis.
3. Lamanya tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, selama 11 s.d. 15 hari kerja, dengan hukuman disiplin ringan yaitu Pernyataan tidak puas secara tertulis.
4. Lamanya tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, selama 16 s.d. 20 hari kerja, dengan hukuman disiplin sedang yaitu Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun.
5. Lamanya tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, selama 21 s.d. 25 hari kerja, dengan hukuman disiplin sedang yaitu Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun

6. Lamanya tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, selama 26 s.d. 30 hari kerja, dengan hukuman disiplin sedang yaitu Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun
7. Lamanya tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, selama 31 s.d. 35 hari kerja, dengan hukuman disiplin yaitu penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
8. Lamanya tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, Selama 36 s.d. 40 hari kerja, dengan hukuman disiplin yaitu pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah.
9. Lamanya tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, selama 41 s.d. 45 hari kerja, dengan hukuman disiplin yaitu Pembebasan dari jabatan.
10. Lamanya tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, selama 46 hari kerja atau lebih, dengan hukuman disiplin yaitu pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS

Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa Aparatur Sipil Negara di Disnaker berjumlah 215 orang pada tahun 2016-2017, dimana dari jumlah tersebut yang dikenai disiplin ringan sebanyak 56 orang, dimana yang disiplin ringan dengan lamanya tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 s.d. 15 hari kerja serta ada 1 orang yang dikenai sanksi pemberhentian. Sehingga dapat penulis jelaskan fenomena yang terjadi yaitu sebagai berikut:

1. Kurangnya tingkat kedisiplinan dalam melaksanakan tugasnya sebagai ASN di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau, sehingga dapat menghambat kelancaran dalam bekerja. Seharusnya Aparatur Sipil Negara menjadi teladan bagi masyarakat agar masyarakat dapat percaya terhadap peran ASN.
2. Masih ada Aparatur Sipil Negara di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau yang melakukan pelanggaran disiplin dan menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.

3. Sanksi hukuman disiplin dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil tidak dapat memberikan efek jera terhadap Aparatur Sipil Negara. Sehingga masih ada Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin kerja.

Berdasarkan uraian yang telah penulis paparkan di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih konkrit lagi tentang berbagai hal yang berkenaan dengan judul, ” **Penjatuhan Hukuman Disiplin Terhadap Aparatur Sipil Negara Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Di Provinsi Riau Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil**”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan di atas, maka penulis dalam penelitian ini menetapkan masalah pokok sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Penjatuhan Hukuman Disiplin Terhadap Aparatur Sipil Negara Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Di Provinsi Riau Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil?
2. Apakah Kendala Dalam Penjatuhan Hukuman Disiplin Terhadap Aparatur Sipil Negara Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Di Provinsi Riau?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah pokok diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Penjatuhan Hukuman Disiplin Terhadap Aparatur Sipil Negara Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Di Provinsi Riau Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
2. Untuk Mengetahui Kendala Dalam Penjatuhan Hukuman Disiplin Terhadap Aparatur Sipil Negara Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Di Provinsi Riau.

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat dilakukanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai sarana memperluas dan mengembangkan ilmu pengetahuan, terutama bagi penulis dalam memperoleh ilmu pengetahuan selama menjalani perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau
2. Dapat memberikan pandangan kepada masyarakat luas betapa pentingnya Penjatuhan Hukuman Disiplin Terhadap Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran.
3. Dapat memberikan ataupun menambah pengetahuan terutama dalam hukum Administrasi Negara mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan Disiplin Terhadap Aparatur Sipil Negara.

D. Tinjauan Pustaka

Dalam Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa “Indonesia adalah Negara Hukum”.¹³ Prinsip negara hukum pada dasarnya mengisyaratkan adanya aturan main dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan sebagai aparatur penyelenggara negara, dengan inilah kemudian Hukum Administrasi Negara muncul sebagai pengawas jalannya penyelenggaraan kekuasaan pemerintahan.

Berdasarkan asumsi tersebut tampak bahwa Hukum Administrasi Negara mengandung dua aspek yaitu pertama, aturan-aturan hukum yang mengatur dengan cara bagaimana alat-alat perlengkapan Negara itu melakukan tugasnya kedua, aturan-aturan hukum yang mengatur hubungan antara alat-alat perlengkapan administrasi negara dengan para warga negaranya,¹⁴ jadi Hukum Administrasi Negara adalah hukum yang berkenaan dengan pemerintahan (dalam arti sempit) (*Bestuursrecht of administratief Recht omvat regels, die betrekking hebben op de administratie*) yaitu hukum yang cakupannya secara garis besar mengatur :

- 1) Perbuatan pemerintahan (pusat dan daerah) dalam bidang politik;
- 2) Kewenangan pemerintahan (dalam melakukan perbuatan dibidang publik tersebut) di dalamnya diatur mengenai dari mana, dengan cara apa, dan bagaimana pemerintah menggunakan kewenangannya; pengguna kewenangan ini dituangkan dalam bentuk instrumen hukum, karena itu di atur pula tentang pembuatan dan penggunaan instrument hukum.
- 3) Akibat-akibat hukum yang lahir dari perbuatan atau penggunaan kewenangan pemerintahan itu;
- 4) Penegakan hukum dan penerapan sanksi-sanksi dalam bidang pemerintahan.¹⁵

¹³ Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Dasar 1945

¹⁴ Ridwan, HR, *Hukum Administrasi Negara*, UII Press, Yogyakarta, 2008, hlm.26

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 33.

Hukum administrasi negara dikenal dengan hukum tata pemerintahan, dan Pegawai Negeri Sipil Sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mendukung kelancaran penyelenggaraan fungsi pemerintahan pada umumnya. Terkait dengan fungsi pemerintahan ini, Tjandra menyatakan bahwa pelaksanaan fungsi pemerintahan dilakukan dengan mendayagunakan instrumen-instrumen pemerintahan. Instrumen pemerintahan tersebut dapat diklasifikasikan:

- a. Instrumen yuridis, meliputi peraturan perundang-undangan, peraturan kebijaksanaan, rencana dan instrumen hukum keperdataan
- b. Instrumen materill
- c. Instrumen personil/kepegawaian
- d. Instrumen keuangan negara

Instrumen pemerintahan yang menjadi perhatian di sini adalah personil atau pegawai yang merupakan faktor sumber daya organisasi yang terpenting. Susanto menyatakan "aset organisasi yang paling penting dan harus diperhatikan oleh manajemen adalah manusia (sumber daya manusia atau *human resources*). Hal ini bermuara pada kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi. Manusia membuat tujuan-tujuan, inovasi dan mencapai tujuan organisasi.

Pengertian dan istilah Hukum Administrasi Negara. Sejarah dari Hukum Administrasi Negara dari Negara Belanda yang disebut *Administratief Recht* atau *Bestuurs Recht* yang berarti Lingkungan Kekuasaan/Administratif diluar dari legislatif dan yudisial. Hukum Administrasi Negara merupakan hukum yang selalu berkaitan dengan aktivitas perilaku administrasi negara dan kebutuhan

masyarakat serta interaksi diantara keduanya. Pada dasarnya definisi Hukum Administrasi Negara sangat sulit untuk dapat memberikan suatu definisi yang dapat diterima oleh semua pihak, mengingat Ilmu Hukum Administrasi Negara sangat luas dan terus berkembang mengikuti arah pengolahan/penyelenggaraan suatu Negara.¹⁶

HAN umum berkenaan dengan peraturan-peraturan umum mengenai tindakan hukum dan hubungan hukum administrasi atau peraturan-peraturan dan prinsip-prinsip yang berlaku untuk semua bidang hukum administrasi, dalam arti tidak terikat pada bidang tertentu. HAN khusus adalah peraturan-peraturan yang berkaitan dengan bidang- bidang tertentu seperti peraturan tentang tata ruang, peraturan tentang kepegawaian, peraturan tentang pertanahan, peraturan kesehatan, peraturan perpajakan, peraturan bidang pendidikan, peraturan pertambangan dan sebagainya.¹⁷

Hukum Administrasi Negara menjadi sangat penting artinya bagi kehidupan dan kelancaran organisasi negara sehari-hari. Administrator Negara menjalankan tugas administratif yang bersifat individual, kasual, faktual, teknis penyelenggaraan dan tindakan administratif yang bersifat organisasional, manajerial, informasional (tata usaha) ataupun operasional. Hukum Administrasi Negara mengandung dua aspek yakni; pertama, aturan-aturan hukum yang mengatur dengan cara bagaimana alat-alat perlengkapan itu melakukan tugasnya;

¹⁶ Marbun SF. dkk, *Dimensi-dimensi Pemikiran Hukum Administrasi Negara*, UII Press, Yogyakarta, 2001, hlm. 1

¹⁷ Diana Halim Koentjoro, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004, hlm. 13

kedua, aturan-aturan hukum yang mengatur hubungan antara alat perlengkapan administrasi negara dengan para warga negaranya.¹⁸

Seiring dengan perkembangan tugas-tugas pemerintahan, khususnya dalam ajaran *welfare state*, yang memberikan kewenangan yang luas kepada administrasi negara termasuk kewenangan dalam bidang legislasi, maka peraturan-peraturan hukum dalam administrasi negara, di samping dibuat oleh lembaga legislatif, juga ada peraturan-peraturan yang dibuat secara mandiri oleh administrasi negara.¹⁹

Meskipun secara umum dianut definisi negatif tentang pemerintahan, yaitu sebagai suatu aktifitas di luar perundangan dan peradilan, pada kenyataannya pemerintah juga melakukan tindakan hukum dalam bidang legislasi, misalnya dalam hal pembuatan undang-undang organik dan pembuatan berbagai peraturan pelaksanaan lainnya, dan juga bertindak dalam bidang penyelesaian perselisihan, misalnya dalam penyelesaian hukum melalui upaya administrasi dan dalam hal penegakan hukum administrasi atau pada penerapan sanksi-sanksi administrasi, yang semuanya itu menjadi objek kajian hukum administrasi negara.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kekuasaan pemerintahan yang menjadi objek kajian hukum administrasi negara ini demikian luas. Oleh karena itu, tidak mudah menentukan ruang lingkup hukum administrasi negara. Di samping itu kesukaran menentukan ruang lingkup hukum administrasi negara ini disebabkan pula oleh beberapa faktor. Pertama, HAN berkaitan dengan tindakan pemerintahan yang tidak semuanya dapat ditentukan secara tertulis dalam peraturan perundang-

¹⁸ Lutfi Effendi, *Pokok-pokok Hukum Administrasi Negara*, Bayumedia Publishing, Semarang, 2003, hlm. 12

¹⁹ *Ibid*, hlm 35

undangan, seiring dengan perkembangan kemasyarakatan yang memerlukan pelayanan pemerintah dan masing-masing masyarakat di satu daerah atau negara berbeda tuntutan dan kebutuhan. Kedua, pembuatan peraturan-peraturan, keputusan-keputusan, terletak pada satu tangan atau lembaga. Ketiga, hukum administrasi Negara berkembang sejalan dengan perkembangan tugas-tugas pemerintahan dan kemasyarakatan, yang menyebabkan pertumbuhan bidang hukum administrasi negara tertentu berjalan secara sektoral.²⁰

Pemerintah adalah suatu organisasi yang diberi kekuasaan untuk mengatur kepentingan bangsa dan negara. Semenjak adanya krisis ekonomi yang terjadi telah memberikan dampak positif dan negatif bagi upaya peningkatan kesejahteraan seluruh rakyat Indonesia. Di suatu sisi krisis tersebut telah membawa dampak yang luar biasa pada tingkat kemiskinan, namun di sisi lain krisis tersebut juga membawa berkah tersembunyi bagi upaya peningkatan taraf hidup seluruh rakyat Indonesia di masa yang akan datang. Pemerintahan pada hakekatnya adalah pelayanan kepada masyarakat. Pemerintahan tidak dimaksudkan untuk melayani dirinya sendiri, kelompoknya, keluarganya, tetapi untuk melayani masyarakat serta menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap anggota masyarakat mengembangkan kemampuan dan kreatifitasnya demi mencapai tujuan bersama.²¹

Pemerintah (*government*) secara etimologis berasal dari kata Yunani, *kubernan* atau nahkoda kapal, artinya menatap ke depan. Sedang memerintah berarti melihat ke depan, menentukan berbagai kebijakan yang diselenggarakan

²⁰ *Ibid*, Hllm 37-38

²¹ Pandji Santosa, *Administrasi Publik Teori dan Aplikasi Good Governance*, Refika Aditama, Bandung, 1998, hlm, 39

untuk mencapai tujuan masyarakat atau negara, memperkirakan arah perkembangan masyarakat pada masa yang akan datang, dan mempersiapkan langkah-langkah kebijakan untuk menyongsong perkembangan masyarakat ke tujuan yang ditetapkan. Sementara, yang dimaksud dengan pemerintahan adalah menyangkut tugas dan kewenangan, sedangkan pemerintah adalah aparat yang menyelenggarakan tugas dan kewenangan negara.²²

Menurut Sadu Wasistiono mengemukakan bahwa tuntutan akan *good governance* timbul karena adanya penyimpangan dalam penyelenggaraan negara dari nilai demokratis sehingga mendorong kesadaran warga negara untuk menciptakan sistem atau paradigma baru untuk mengawasi jalannya pemerintahan agar tidak melenceng dari tujuan semula. Tuntutan untuk mewujudkan administrasi negara yang mampu mendukung kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintahan negara dan pembangunan dapat diwujudkan dengan mempraktekkan *good governance*.²³

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.²⁴ Sedangkan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

²²Inu Kencana Syafie, . *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*, Refika Aditama, Bandung, 2003 hlm 186

²³ Sadu Wasistiono. Sadu Wasistiono, *Kapita Selekta Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*, Fokus Media, Bandung, 2003, hlm. 23

²⁴ Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Dengan adanya aparatur pemerintahan yaitu pegawai Negeri Sipil dalam suatu instansi pemerintah perlu mendapat perhatian, sehingga pengembangan SDM aparatur pemerintahan perlu dilakukan dalam suatu kerangka manajemen yang dikenal dengan manajemen Pegawai Negeri Sipil. Dalam hal ini, Situmorang menegaskan bahwa "sama halnya dengan manajemen SDM pada umumnya, manajemen SDM aparatur pemerintah yang bergerak disektor publik juga bertujuan agar SDM aparatur dapat memberikan sumbangan yang optimal dalam pelayanan terbaik kepada masyarakat".²⁵

Krenenburg memberikan pengertian dari pegawai negeri, yaitu pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden dan sebagainya. Logemann dengan menggunakan kriteria yang bersifat materil mencermati hubungan antara Negara dengan pegawai negeri dengan memberikan pengertian pegawai negeri sebagai tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan Negara.²⁶

Hoge Raad (HR) merumuskan pengertian Pegawai Negeri yakni seseorang yang diangkat oleh penguasa dalam suatu jabatan umum, yang melaksanakan sebagian dari tugas-tugas atau ala-alat perlengkapan. Berdasarkan pengertian tersebut Mr. J.E. Johnkers, menyimpulkan bahwa yang dianggap Pegawai Negeri harus memiliki unsur-unsur sebagai berikut:²⁷

1. Pengangkatan oleh penguasa umum

²⁵ Sadu wasistianto, dkk, *Manajemen Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah*, Pusat Kajian Pemerintah STPDN, Bandung, 2002, hlm. 27.

²⁶ Sri Hartini. Dkk, *Op., Cit*, hlm. 31.

²⁷ Ahmad Ghufon, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1991, hlm.12

2. Dalam suatu jabatan umum

3. Melakukan sebagian dari tugas-tugas atau alat-alat perlengkapannya.

A.W. Widjaja berpendapat bahwa Pegawai merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Selanjutnya A.W. Widjaja mengatakan bahwa, “Pegawai adalah orang-orang yang bekerja dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.”²⁸

Dari definisi di atas dapat diketahui bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapat imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Musanef yang mengatakan bahwa, “Pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta.” Selanjutnya Musanef memberikan definisi pegawai sebagai pekerja atau *worker* adalah, “Mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang manajer untuk bertindak

²⁸ A.W. Widjaja, *Adminitrasi Kepegawaian*, Rajawali, Jakarta, 2006, hlm.15

sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.²⁹

Dalam penjatuhan hukuman syarat-syaratnya berupa:³⁰

1. Dilakukan dengan pertimbangan yang saksama dan objektif.
2. Dilakukan oleh pejabat yang berwenang menghukum.
3. Penyampaian dapat secara lisan
4. Harus menyebutkan secara jelas dan tegas mengenai pelanggaran yang dilakukan.
5. Meskipun beberapa pelanggaran dilakukan PNS, namun hanya dapat dijatuhi satu jenis hukuman.
6. Seorang PNS yang sudah pernah dijatuhi hukuman dan melakukan pelanggaran yang sama harus dijatuhi hukuman yang lebih berat.

Ada dua pengertian pegawai negeri menurut UU Pokok Kepegawaian Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan UU Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yaitu:

- a. Pegawai Negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945, negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.
- b. Pegawai Negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu

²⁹ Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta, 1984, hlm. 4-5.

³⁰ Sri Hartini. Dkk, *Op., Cit*, hlm. 149

peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNS Daerah), yaitu PNS yang bekerja di Pemerintah Daerah dan gajinya dibebankan pada APBD. PNS Daerah terdiri atas PNS Daerah Provinsi dan PNS Daerah Kabupaten/Kota. Baik PNS Pusat maupun PNS Daerah dapat diperbantukan di luar instansi induknya. Jika demikian, gajinya dibebankan pada instansi yang menerima pembantuan.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 pada Pasal 7 memuat tingkat dan jenis hukuman disiplin, yaitu:³¹

a. Hukuman disiplin ringan terdiri dari :

1) Teguran lisan.

Hukuman disiplin yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Apabila seorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin, bukan hukuman disiplin.

2) Teguran tertulis.

Hukuman disiplin yang berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

3) Pernyataan tidak puas secara tertulis.

³¹ <http://www.anugerahdino.com/2014/12/tingkat-dan-jenis-hukuman-disiplin-bagi.html>

Hukuman disiplin yang berupa pernyataan tidak puas dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

b. Hukuman disiplin sedang, terdiri dari:

- 1) Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun. Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya tiga bulan dan untuk paling lama satu tahun. Masa penundaan kenaikan gaji berkala tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya. Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun. Hukuman disiplin yang berupa penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya tiga bulan dan untuk paling lama satu tahun. Setelah masa menjalani hukuman disiplin tersebut selesai, maka gaji pokok Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan langsung kembali pada gaji pokok semula. Masa penurunan gaji tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya. Apabila dalam masa menjalani hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan memenuhi syarat-syarat untuk kenaikan gaji berkala, maka kenaikan gaji berkala tersebut baru diberikan terhitung mulai bulan berikutnya dari saat berakhirnya masa menjalani hukuman disiplin.³²

³² *Ibid.*

- 2) Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama satu tahun. Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan pangkat ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya enam bulan dan untuk paling lama satu tahun, terhitung mulai tanggal kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat dipertimbangkan.
- c. Hukuman disiplin berat, terdiri dari :
- 1) Penurunan pangkat pada pangkat setingkat lebih rendah untuk paling lama satu tahun. Hukuman disiplin yang berupa penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan dan untuk paling lama satu tahun. Setelah masa menjalani hukuman disiplin penurunan pangkat selesai, maka pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dengan sendirinya kembali pada pangkat yang semula. Masa dalam pangkat terakhir sebelum dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, dihitung sebagai masa kerja untuk kenaikan pangkat berikutnya. Kenaikan pangkat berikutnya Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, baru dapat dipertimbangkan setelah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan sekurang-kurangnya satu tahun dikembalikan pada pangkat semula.
 - 2) Pembebasan dari jabatan. Hukuman disiplin yang berupa pembebasan dari jabatan adalah pembebasan dari jabatan organik. Pembebasan dari jabatan berarti pula pencabutan segala wewenang yang melekat pada jabatan itu. Selama pembebasan dari jabatan, Pegawai Negeri Sipil

yang bersangkutan menerima penghasilan penuh kecuali tunjangan jabatan.

- 3) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil, apabila memenuhi syarat masa kerja dan usia pensiun menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersangkutan diberikan hak pensiun.
- 4) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin pemberhentian tidak dengan hormat maka kepada Pegawai Negeri Sipil tersebut tidak diberikan hak-hak pensiunnya meskipun memenuhi syarat-syarat masa kerja usia pensiun.

Keberadaan sanksi disiplin tersebut dapat bersifat preventif maupun kuratif dalam rangka menegakkan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Bersifat preventif karena adanya sanksi dapat ancaman sanksi bersifat memaksa (*coercive*) sehingga dapat membuat aparatur untuk bersikap dan berperilaku disiplin dengan tujuan agar tidak mendapatkan sanksi disiplin. Kemudian bersifat kuratif karena dengan aparatur yang dijatuhi sanksi diharapkan dapat menyadari kekeliruannya dan selanjutnya dapat kembali kepada jalur yang semestinya, yaitu dengan

memperbaiki sikap serta perilakunya sesuai dengan norma dan nilai yang berlaku.³³

E. Konsep Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman pada penelitian ini, maka penulis merasa perlu memberikan batasan pengertian sesuai judul penelitian tersebut di atas sebagai berikut:

Penjatuhan adalah proses, cara, perbuatan menjatuhkan.

Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.

Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.³⁴

Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi adalah Dinas yang berada di wilayah Provinsi Riau.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 adalah peraturan yang mengatur mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian *observational research*³⁵ yaitu dengan cara survey atau

33 Moh. Faizal Salam, *Penyelesaian Sengketa Pegawai Negeri Sipil di Indonesia Menurut Undang-Undang*, Mandar Maju, Bandung, 2003, hlm. 23

34 Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

35 Syafrinaldi, *Buku Panduan Penyusunan Skripsi*, UIR Press, Pekanbaru, 2010, hlm. 14

meninjau langsung ke lokasi penelitian dengan menggunakan alat pengumpul data yaitu wawancara dan kuesioner.

Sedangkan sifat penelitian ini adalah deskriptif, yaitu penulis mencoba memberikan gambaran secara rinci tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Terhadap Aparatur Sipil Negara Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Di Provinsi Riau Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.³⁶

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau yang beralamat di Jalan Pepaya No. 57-59 Kota Pekanbaru, alasannya dikarenakan masih ada Aparatur Sipil Negara di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau yang dikenai hukuman disiplin meskipun sudah ada aturan yang mengatur secara tegas atas tindakan pelanggaran Disiplin yaitu di dalam ketentuan Pasal 8, 9, dan 10 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

3. Populasi dan Responden

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri yang sama.³⁷ Sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi yang dapat mewakili keseluruhan objek penelitian untuk mempermudah peneliti dalam menentukan

³⁶ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press. Jakarta, 2004, hlm.10.

³⁷ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2005, hlm. 118

penelitian.³⁸ Responden adalah pihak yang dapat menjadi subjek peneliti untuk mendapatkan data pada waktu melakukan penelitian dilapangan.

Adapun yang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini terdiri dari:

Tabel I.2
Populasi dan Sampel

No	Klasifikasi Responden	Populasi	Sampel	Persentase
1.	Kepala Dinas Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Provinsi Riau	1	1	100%
2.	Kepala Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Provinsi Riau	1	1	100%
3.	Pegawai Dinas Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Provinsi Riau	215	56	26%
Jumlah		58 orang	58 orang	

Sumber : Data Penelitian Lapangan, 2017

Dari populasi dalam penelitian ini, menggunakan teknik "sensus", penggunaan teknik sensus dilakukan karena mengingat subjek penelitian ini tidak banyak.³⁹ Sedangkan Pegawai Dinas Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Di Provinsi Riau mempergunakan *purposive sampling* yaitu teknik penarikan sampel dengan cara sengaja atau menunjuk langsung kepada orang yang dianggap dapat mewakili populasi.

4. Sumber Data

Adapun data yang digunakan dalam mempelajari, membahas, dan meneliti penelitian ini yaitu:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan alat pengumpul data mengenai:

³⁸ *Ibid*, hlm:119.

³⁹ Masri Singarimbun, *Metode Penelitian Survei*, LP3es, 2012, hlm. 172.

- a. Penjatuhan Hukuman Disiplin Terhadap Aparatur Sipil Negara Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Di Provinsi Riau Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil
 - b. Kendala Dalam Penjatuhan Hukuman Disiplin Terhadap Aparatur Sipil Negara Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Di Provinsi Riau.
2. Data Sekunder, ialah data yang didapat dari bahan-bahan bacaan maupun literatur panduan, berupa:
- a. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
 - b. Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
 - c. Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
 - d. Sumber-sumber pendukung lain baik dalam bentuk tulisan atau laporan yang telah disusun dalam daftar maupun yang telah dibukukan yang ada kaitanya dengan penelitian ini.

5. Alat Pengumpul Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka alat pengumpul data yang dipergunakan adalah

- a. Kuesioner

Kuesioner adalah berupa pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan secara tertulis untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti.

- b. Wawancara dengan mengadakan tanya jawab secara langsung peneliti lakukan guna mendapatkan informasi dan penjelasan berkenaan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya.

6. Analisis Data

Data yang diperoleh dari kuisisioner dan wawancara kemudian penulis kumpulkan dan diklarifikasikan menurut bentuk dan sifatnya. Setelah terkumpul kemudian diolah secara persentase. Setelah diolah kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan uraian kalimat. Selanjutnya dianalisis dan dihubungkan dengan teori dan pendapat para ahli serta peraturan perundang-undang berlaku untuk ditarik kesimpulan akhir secara induktif yaitu dari keadaan yang khusus kepada hal yang umum. Yang termasuk dalam kesimpulan secara khusus adalah peraturan perundang-undangan serta peraturan daerah yang disesuaikan pada lokasi tempat peneliti melakukan dalam penelitian baik berupa subjek dan objek penelitian sedangkan dalam kesimpulan yang umum adalah analisis yang dapat dihubungkan dengan teori dan pendapat para ahli yang terutang ke dalam tinjauan kepustakaan.