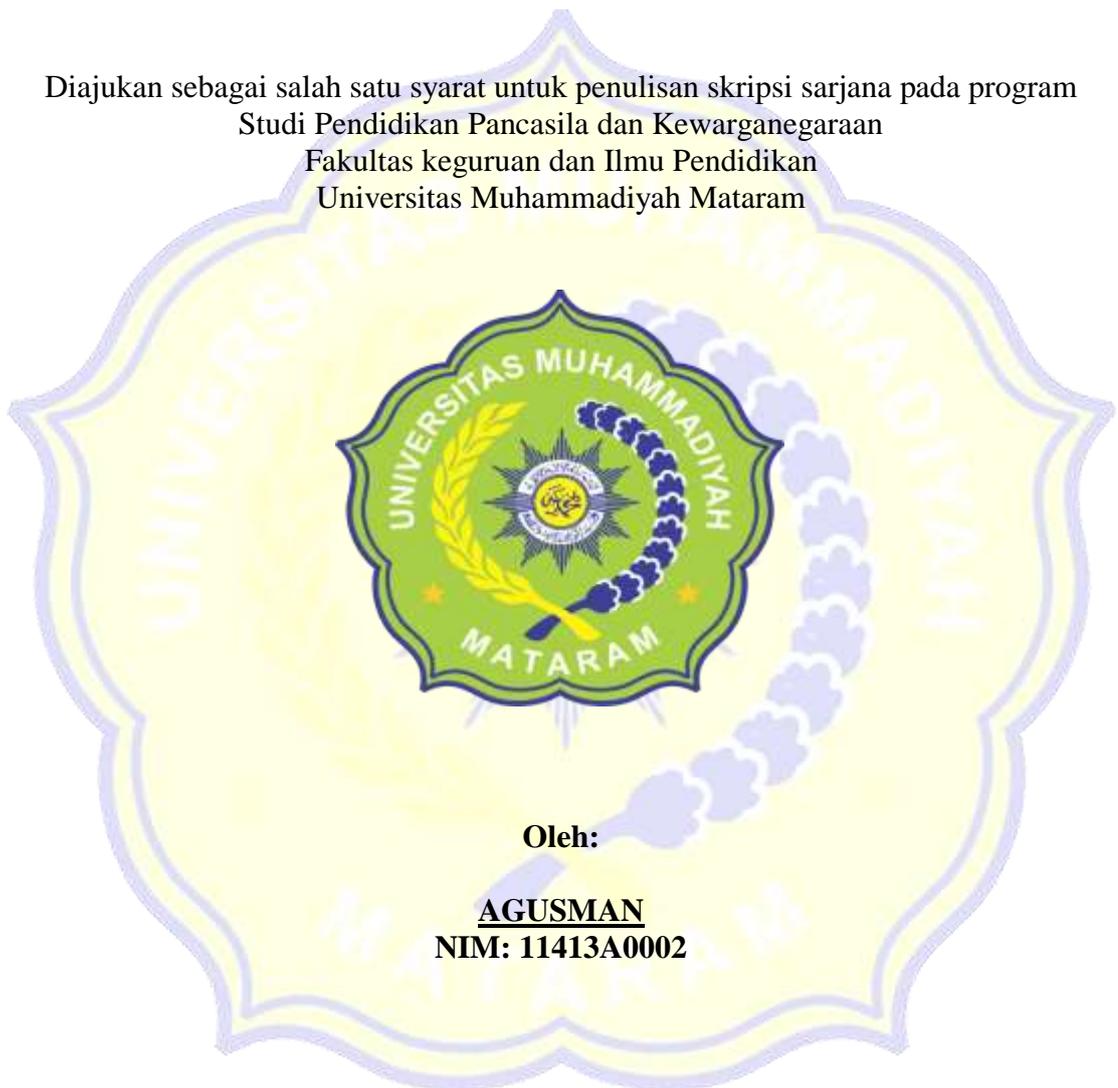


SKRIPSI

**IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014
TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA DALAM PRAKTIK
PENYELENGGARAAN PEMILU DI KABUPATEN BIMA
TAHUN 2020**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk penulisan skripsi sarjana pada program
Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan
Fakultas keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Mataram



Oleh:

AGUSMAN
NIM: 11413A0002

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN PANCASILA DAN KEWARGANEGRAAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
2020**

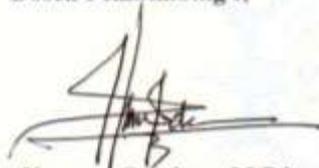
HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014
TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA DALAM PRAKTIK
PENYELENGGARAAN PEMILU DI KABUPATEN BIMA
TAHUN 2020**

Telah memenuhi syarat dan disetujui
Tanggal, Agustus 2020

Dosen Pembimbing I,



Drs. Komang Sundara, M.Pd
NIDN. 0827045606

Dosen Pembimbing II,



Abdul Sakban, S.Pd., M.Pd
NIDN. 0824048404

Menyetujui:

**Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Mataram**

Ketua,



Abdul Sakban, S.Pd., M.Pd
NIDN. 0824048404

HALAMAN PENGESAHAN

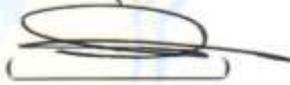
SKRIPSI

**IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014
TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA DALAM PRAKTIK
PENYELENGGARAAN PEMILU DI KABUPATEN BIMA
TAHUN 2020**

Skripsi atas nama Agusman telah dipertahankan di depan Dosen Penguji Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Mataram

Pada tanggal, 10 Februari 2021

Dosen Penguji:

1. Drs. Komang Sundara, M.Pd (Ketua) 
NIDN. 0827045606
2. Abdul Sakban, S.Pd., M.Pd (Anggota) 
NIDN. 0824048404
3. H. Zaini Bidaya, SH., MH (Anggota) 
NIDN. 0814065701

Mengetahui:

FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
DEKAN,



Pn. Hj. Maemunah, S.Pd., M.H
NIDN. 0802056801

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya mahasiswa* Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Mataram menyatakan bahwa:

Nama : AGUSMAN

NIM : 11413A0002

Alamat : Perumnas

Memang benar skripsi yang berjudul Implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Dalam Praktik Penyelenggaraan Pemilu Di Kabupaten Bima adalah asli karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik di tempat manapun.

Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain. Kecuali arahan bimbingan, jika terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah dipublikasikan, memang diacu sebagai sumber dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Jika kemudian hari pernyataan ini terbukti tidak benar saya siap bertanggungjawab termasuk bersedia meninggalkan keserjanaan yang diperoleh.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sadar dan tampak tekanan dari pihak manapun.

Mataram, Agustus 2020

Yang Membuat Pernyataan



AGUSMAN
NIM 11413A0002



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM

UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. K.H.A. Dahlan No. 1 Mataram Nusa Tenggara Barat

Kotak Pos-108 Telp. 0370 - 633723 Fax. 0370-641906

Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : upt.perpusummat@gmail.com

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : AGUSMAN
NIM : 11413A0002
Tempat/Tgl Lahir : Rato, 08 Agustus 1995
Program Studi : PPKn
Fakultas : FKIP
No. Hp/Email : 0852 - 3841 - 8142 . / agusmansilabis@gmail.com
Judul Penelitian : -

Implementasi Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang
Aparatur Sipil Negara Dalam Praktek Penyelenggaraan
Pemilu di Kabupaten Pameas Tahun 2020

Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 50%

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari karya ilmiah dari hasil penelitian tersebut terdapat indikasi plagiarisme, saya **bersedia menerima sanksi** sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Dibuat di : Mataram

Pada tanggal : 03 / Maret / 2021

Penulis



AGUSMAN
NIM 11413A0002

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

Iskandar, S. Sos. M.A.
NIDN 0802048904



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. K.H.A. Dahlan No. 1 Mataram Nusa Tenggara Barat
Kotak Pos 108 Telp. 0370 - 633723 Fax. 0370-641906
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : upt.perpusummat@gmail.com

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : AGUSMAN
NIM : 11413A0002
Tempat/Tgl Lahir : Raso, 08 - Agustus 1995
Program Studi : PPKn
Fakultas : FKIP
No. Hp/Email : 0852 - 3841 - 8142
Jenis Penelitian : Skripsi KTI

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

Implementasi Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang
Aparatur Sipil Negara Dalam Proses Penyelenggaraan Pemilu
Dikodupaien Prima Tahun 2020

Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Dibuat di : Mataram
Pada tanggal : 03/ Maret /2021

Penulis



AGUSMAN
NIM 11413A0002

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

Iskandar, S.Sos. M.A.
NIDN 0802048904

MOTTO

Semua tindak ikhlas yang terjadi di bumi manusia atas dasar cinta

Karena cinta adalah satu-satunya kekuatan yang mampu merubah segalanya

Musuh jadi sahabat dan mimpi jadi kenyataan. (AM. Trotoar)



PERSEMBAHAN

Melalui kesempatan ini, penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih banyak kepada semua yang telah ikut terlibat dalam menyempurnakan karya ini. Dan kupersembahkan karya kecil ini untuk orang-orang tersayang:

1. Kedua Orang Tua yang telah melahirkan penulis ke dunia ini, mendidik, dan membesarkanku. Sekaligus menjadi sahabat, motivator yang tidak henti-henti mendoakan yang terbaik dan berkorban untuk diriku. Teristimewa penulis juga mengucapkan terimakasih kepada saudari (kakak dan adik) yang tercinta.
2. **Liga Mahasiswa Nasional untuk Demokrasi (LMND) Mataram**, ketua Kohati **HMI MPO Mataram (Nur Fitriani, S.Pd)** dan semua teman-teman yang tidak sempat kusebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat tiada henti pada penulis. Dan:
3. **Almamater tercinta Universitas Muhammadiyah Mataram**, semoga tetap maju.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis hantarkan kepada Tuhan Yang Maha Esan yang telah memberikan taufik serta hidayah-Nya, sehingga skripsi yang berjudul **“Implementasi Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Dalam Praktik Penyelenggaraan Pemilu Dikabupaten Bima Tahun 2020”** ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S1) pada Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Jurusan Ilmu Pendidikan Sosial FKIP Universitas Muhammadiyah Mataram.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini, khususnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Drs. H. Arsyad Abd Gani, M.Pd., selaku rektor Universitas Muhammadiyah Mataram
2. Ibu Dr. Hj. Maemunah, S.Pd., MH., selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Mataram
3. Bapak Abdul Sakban, S.Pd., M.Pd., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan FKIP Universitas Muhammadiyah Mataram dan selaku dosen pembimbing kedua
4. Drs. Komang sundara, M.Pd, selaku dosen pembimbing pertama
5. Bapak Abdul Sakban, S.Pd., M.Pd., selaku dosen pembimbing kedua
6. Bapak dan Ibu Dosen yang telah membekali ilmu pengetahuan selama kuliah

7. Badan kepegawaian daerah kabupaten bima yang telah meluangkan waktu untuk berbagi informasi dan data reel selama penulis melakukan penelitian.
8. Kedua orang tua saya yang tiada henti-hentinya memberikan dorongan agar segera menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Dan semua pihak yang tidak mungkin disebutkan satu persatu yang turut berpartisipasi dalam proses penyusunan skripsi ini.

Dengan segala bantuannya semoga Allah SWT membalas semua kebaikannya, akhirnya kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan masyarakat khususnya mahasiswa.

Mataram, Agustus 2020

AGUSMAN

NIM 11413A0002

AGUSMAN 2020 .Implementasi Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Dalam Praktik Penyelenggaraan Pemilu Di Kabupaten Bima Tahun 2020. Mataram, Universitas Muhammadiyah Mataram

Pembimbing I : Drs. Komang Sundara. M.Pd
Pembimbing II : Abdul Sakban, S.Pd.,MP.d

ABSTRAK

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) lahir dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Salah satu bagian dalam undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara termaktub dalam BAB III mengenai jenis, status, dan kedudukan. Berdasarkan ayat (1) pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah. Sementara itu, pada ayat (2) ditegaskan bahwa pegawai ASN harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara dalam penyelenggaraan pemilu di kabupaten bima. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui factor apa saja yang menghambat implementasi netralitas aparatur sipil Negara.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis empiris yaitu dengan mengkaji ketentuan hokum yang berlaku serta yang terjadi dalam kenyataannya di masyarakat. Adapun yang menjadi subyek penelitian ini adalah badan kepegawaian Daerah kabupaten Bima. Dalam penelitian ini peneliti memperoleh data melalui penelitian pustaka dan lapangan kemudian dianalisis secara kualiatatif untuk menghasilkan data yang bersifat deskriptif.

Adapun hasil penelitian ini, netralitas aparatur sipil Negara pada pelaksanaan pemilihan kepala daerah kabupaten bima belum terlaksana dengan baik, karena masih banyak ditemukan ASN yang tidak netral. Hal tersebut disebabkan karena adanya calon pertahana atau incumbent. Dimana belum saja memasuki tahapan kampanye jumlah ASN yang diduga tidak netral sebanyak 11 (sebelas) orang ASN. Pada pelaksanaan kedisiplinan pegawai tentang kenetralan dalam penyelenggaraan pemilihan kepala daerah kabupaten bima belum juga terealisasi dengan sempurna. Hal ini terjadi karena kesadaran hukum, kepentingan pribadi, jabatan menjadi faktor utama dalam pengimplemtasian netralitas tersebut.

Kata Kunci: Pemilihan Kepala Daerah, Aparatur Sipil Negara dan Netralitas Aparatur sipil Negara.

AGUSMAN, 2020. **Implementation of Law Number 5 of 2014 on the State Civil Apparatus of Planning Elections Practice in the 2020, Bima Regency.** Mataram, Muhammadiyah University of Mataram.

First Advisor : Drs. Komang Sundara, M.Pd
Second Advisor : Abdul Sakban, S.Pd., MP.d

ABSTRACT

Law Number 5 of 2014 on State Civil Servants (ASN) was born in the sense of the adoption of the nation's principles and the achievement of the state's objectives as laid out in the Constitution of the Republic of Indonesia of 1945. One of the sections of Law No 5 of 2014 on the State Civil Apparatus, as alluded to in CHAPTER III, on the form, role and position of the State Civil Apparatus. Employees of the State Civil Apparatus (ASN) shall, on the basis of paragraph (1), enforce the policies stipulated by the leadership of government agencies. Meanwhile, paragraph (2) states that ASN workers must be free from all political organizations and parties' control and interference. The aim of this analysis is to decide the application of Law 5 of 2014 affecting the State Civil Apparatus in the organization of the Bima district elections. The purpose of this research is also to decide what factors are hindering the enforcement of the neutrality of the civil machinery of the state.

This thesis uses observational legal analysis, that is, by analyzing the legal provisions in place as well as what really exists in society. The District Civil Service Department of Bima Regency is the focus of this study. In this study, researchers collected information through library and field research and then qualitatively processed it to generate descriptive data.

As the findings of this report, the independence of the State Civil Apparatus in the conduct of the Bima regency head election has not been carried out well, as there are so many non-neutral ASNs. This is due to a defender or sitting nominee being present. Where the campaign process had not yet reached, 11 ASNs were reportedly not neutral. It was not completely realized in the execution of employee policy on neutrality in the election of regional heads of the Bima regency. It occurs because of the legal awareness, personal interest, and position are the key considerations in enforcing the neutrality.

Keywords: *Regional Head Election, State Civil Apparatus and State Civil Apparatus Neutrality.*



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
PLAGIARISME	v
PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Manfaat Teoritis	6

1.4.2 Manfaat Praktis.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Penelitian yang Relevan	8
2.2 Kajian Pustaka	11
2.2.1 Aparatur Sipil Negara.....	11
2.2.1.1 Pengertian Dan Kedudukan Aparatur Sipil Negara.....	11
2.2.1.2 Nilai Dasar, Kode Etik, Dan Kode Perilaku Aaparatur Sipil Negara.....	12
2.2.1.3 Kewajiban Dan Larangan Aparatur Sipil Negara	14
2.2.1.4 Jenis Hukuman dan Pejabat yang Berwenang Menghukum Aparatur Sipil Negara	19
2.2.2 Pemilihan Kepala Daerah.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Rancangan Penelitian	35
3.2 Jenis Data.....	36
3.3 Lokasi Penelitian	37
3.4 Metode Penentuan Subyek Penelitian	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data	40
3.5.1 Observasi	40
3.5.2 Wawancara	40
3.5.3 Dokumentasi	41
3.6 Teknik Analisis Data	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Hasil Penelitian	49
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	49
4.1.2 Penyajian Data.....	53
4.1.2.1 Implementasi Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dalam Praktik Penyelenggaraan Pemilu Dikabupaten Bima Tahun 2020	53
4.1.2.2 Faktor-Faktor Penghambat Implementasi Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dalam Praktik Penyelenggaraan Pemilu Dikabupaten Bima Tahun 2020	59
4.2 Pembahasan	62
4.2.1 Impleetasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara	63
4.2.2 Faktor Penghambat Implementasi Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.....	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar ASN diduga tidak netral yang tersebar di daerah kabupaten bima sebelum memasuki penetapan calon dan masa kampanye	56
Tabel 1.2 hasil penilaian dan standar uji keberhasilan	65
Tabel 1.3 hasil penilaian terhadap lembaga pelaksana	68



DAFTAR GAMBAR

Struktur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bima..... 52



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) lahir dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Aparatur Sipil Negara sebagaimana yang diatur dalam peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang kedisiplinan pegawai harus memiliki integritas, profesionalitas, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsure perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-undang.

Seperti diketahui dalam penyelenggaraan tugas sekaligus pembangunan nasional, aparatur sipil negara mempunyai kedudukan beserta tugas dan fungsinya seperti yang dituangkan pada pasal 8 dan 10 yang menyebutkan kedudukan dan fungsi aparatur sipil negara undang-undang no. 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara, yang lebih bertendensius pada kesempurnaan pegawai negeri sipil. Karena itu dalam rangka menggapai tujuan pembangunan nasional, yakni mewujudkan masyarakat madani yang patuh hukum, demokratis, makmur dan bermoral tinggi diperlukanlah pegawai negeri yang merupakan unsure negara yang bertugas sebagai pelayan masyarakat yang harus

menyelenggarakan pelayanan totalitas yang dilandasi kesetian kepada Pancasila dan undang-undang dasar.

Pertaturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 yang mengatur tentang kedisiplinan pegawai ialah kebijakan pemerintah yang mendorong tentang kedisiplinan pegawai negeri yang didalamnya terkandung tentang apa saja yang boleh dikerjakan dan tidak boleh dikerjakan oleh aparatur sipil negara tentang larangan yang harus dihindari, kewajiban yang harus dijalankan, tata cara proses pemanggilan akibat tidak menjalankan tugas dan fungsinya, penjatuhan serta putusan hukuman yang dilakukan. Hal ini dilakukan agar bagaimana mampu menciptakan prinsip kerja yang telah ditentukan dengan target pencapaian kerja aparatur sipil negara. Dengan demikian mampu mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*). Ini merupakan syarat utama menuju bentuk pelayanan public yang seefien mungkin terhadap kehidupan bermasyarakat.

Pegawai negeri sipil mempunyai sumber daya manusia yang merupakan faktor yang sangat penting untuk kesuksesan pelaksanaan penyelenggaraan dalam pembangunan sistem pemerintahan. Ini menunjukkan aparatur sipil negara adalah pundak pelaksanaan pemerintahan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing (Dessler Gary, 1997:329)

Selain dari itu aparatur sipil negara merupakan salah satu elemen penting yang menjadi ujung tombak dari pemerintah, idealnya dalam melaksanakan pelayanan yang harus sesuai dengan khaidah *good and governance* dimana setiap apartur sipil negara

wajib menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik dan bersih sehingga menciptakan kualitas aparatur sipil negara sesuai yang diharapkan.

Aparatur Sipil Negara sebagaimana yang tercantum dalam pasal 1 angka 1 dan 2 dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara (www.bkn.go.id. 2018) yaitu:

- a. Aparatur sipil negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
- b. Aparatur sipil negara 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 secara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Salah satu bagian dalam undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara termaktub dalam BAB III mengenai jenis, status, dan kedudukan. Berdasarkan ayat (1) pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah. Sementara itu, pada ayat (2) ditegaskan bahwa pegawai ASN harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik.

Secara umum dapat digambarkan saat ini ciri netralitas politik birokratis yaitu ASN yang dinyatakan independens dari partai politik, birokrasi tidak berafiliasi politik, birokrasi berjarak dengan partai politik, dan birokrasi nondiskrimantif terhadap warga negara dan partai politik.

Jadi aparatur sipil negara ialah salah satu elemen yang penting dalam proses kemajuan demokrasi saat ini. sebagai salah satu elemen utamadalam kemajuan demokrasi suatu negara, aparatur sipil negara harus berorientasi dengan pelayanan publik. Keterlibatan aparatur sipil negara menggunakan hak pilihnya dalam penyelenggaraan pemilu. Penggunaan hak pilih aparatur sipil negara dalam penyelenggaraan pemilu merupakan partisipasi langsung ASN dalam menentukan arah kepemimpinan atau sirkulasi kepemimpinan. Konsepsi netralitas dan parameter netralitas bagii ASN untuk tidak terlibat langsung dalam politik praktis. Aparatur sipil negara sebagai organ utama pelayanan publik harus lepas ddari gonjang-ganjing kekuasaan politik daerah serta berpihak kepada partai politik.

Bahkan baru-baru ini sebelum pemilihan bupati bima, terjadi dugaan pelanggaran oleh aparatur sipil Negara, yang mengakomodir serta mengajak masyarakat untuk memasang spanduk/baliho bakal calon bupati bima, pada tahapan pilkada kabupaten bima tahun 2020 yang terjadi pada tanggal 03 februari 2020 didesa Sanolo, kecamatan bolo, kabupaten bima pada pukul 10.00 wita. Bukan hanya itu pada tanggal 14 september 2020, kepala puskesmas mengarahkan lingkup pegawai Puskesmas Bolo baik yang PNS maupun yang sukarela dalam penjemputan calon bupati (petahana) yang posisinya masih menjabat sebagai bupati. Hasil temuan pengawasan terhadap enam ASN ini menambah daftar nama yang diproses. Bahkan masyarakat melihat akhir-akhir ini ketika pesta demokrasi tiba, banyak dari ASN ikut serta dalam kampanye pemilu, ikut mendukung secara terang-terangan bahkan ada yang menjadi tim sukses dari salah satu kandidat,

walaupun menyadari telah melanggar dari pada peraturan tersebut dalam hal netralitasnya, inilah yang menjadi pengamatan awal peneliti dalam melakukan penelitian ini.

Larangan kampanye menurut undang-undang yang berlaku yaitu Undang-undang nomor 8 tahun 2012 tentang pemilihan umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, dijelaskan dalam BAB VIII tentang kampanye pada bagian ke empat. Mengenai larangan dalam kampanye ini hanya terdapat dua pasal yang mengaturnya dan yang lebih terintegrasi sesuai pembahasan yang diangkat adalah pasal 86 ayat 2 dalam pelaksanaan kampanye dilarang mengikutsertakan:

- a. Ketua, wakil ketua, ketua muda, hakim agung pada Mahkamah Agung, dan hakim pada semua badan peradilan dibawah Mahkamah Agung, dan hakim konstitusi pada mahkama konstitusi.
- b. Ketua, wakil ketua dan anggota pemeriksaan keuangan.
- c. Gubernur, Deputy Gubernur Senior, dan deputy gubernur Bank Indonesia
- d. Direksi, komisaris, dewan pengawas, dan karyawan Badan Usaha Milik Negara, atau Badan Usaha Milik Daerah.
- e. Pegawai Negeri Sipil
- f. Anggota Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia
- g. Kepala Desa
- h. Perangkat Desa (www.dpr.go.id 2014)

Keterangan pasal diatas mengenai larangan kampanye yang diuraikan diatas hanya satu huruf saja menjadi permasalahan utama yang terjadi di Kota Bima sampai hari ini kerap kali terjadi yaitu terdapat pada huruf (e) kampanye pemilu yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang tidak sesuai dengan undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan hal ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Implementasi Undang-undang nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Dalam Praktik Penyelenggaraan Pemilu di Kabupaten Bima”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Bagaimanakah implementasi UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam praktik penyelenggaraan pemilu di Kabupaten Bima?
- 1.2.2 Faktor-faktor apakah penghambat implementasi UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam praktik penyelenggaraan pemilu di Kabupaten Bima?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1 Untuk mengetahui implementasi UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam praktik penyelenggaraan pemilu di Kabupaten Bima
- 1.3.2 Untuk mengetahui faktor penghambat implementasi UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam praktik penyelenggaraan pemilu di Kabupaten Bima

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1.4.1.1 Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya di bidang administrasi negara terkait dengan hukum kepegawaian di Indonesia

1.4.1.2 Bagi mahasiswa dapat dijadikan acuan atau referensi untuk penelitian berikutnya

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 bagi pemerintah pusat dan pemerintah daerah dapat meningkatkan lagi tingkat pengawasan terhadap aparatur sipil yang telah melanggar undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara

1.4.2.2 Bagi aparatur sipil negara hasil penelitian ini dapat memberikan referensi dalam meningkatkan netralitas, sehingga dapat menghasilkan aparatur sipil negara yang berkualitas.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian yang Relevan

1. Implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Terhadap Pelaksanaan Netralitas Pegawai Negeri Sipil Dalam Pemilihan Kepala Daerah Kota Yogyakarta. (Monika tahun 2017)

a. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah (1). untuk mengetahui dan memahami pelaksanaan netralitas pegawai negeri sipil dalam pemilihan kepala daerah di kota Yogyakarta dan (2) mengetahui faktor-faktor apa saja yang menghambat pelaksanaan netralitas pegawai negeri sipil dalam pemilihan kepala daerah di Kota Yogyakarta.

b. Simpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan, Panwas dan Inspektorat Kota Yogyakarta maka dapat ditarik kesimpulan:

1) Dalam penerapan Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terhadap pelaksanaan netralitas pegawai negeri sipil dalam pemilihan kepala daerah di Kota Yogyakarta dapat berperan serta dengan baik dan mampu menjaga netralitas. Namun ada beberapa ASN yang terindikasi tidak netral dalam proses pilkada 2017. Pemahaman yang kurang terhadap aturan netralitas dalam Undang-undang nomor 5 tahun 2014 dan peraturan

pemerintah nomor 53 tahun 2010 menyebabkan beberapa pegawai negeri sipil terindikasi tidak netral. Ada 7 ASN di kota Yogyakarta terindikasi tidak netral. Bentuk pelanggaran yang dilakukan ASN bisa terlihat dengan ASN itu memposting kelebihan visi dan misi calon Kepala Daerah yang mencalonkan diri pada tahun 2017 dan ada juga dari ASN tersebut memberanikan diri memakai atribut partai dan mengacungkan jempol calon yang didukungnya.

2) Dalam pelaksanaan netralitas pegawai negeri sipil tentu saja mengalami hambatan. Adapun faktor yang menghambat dalam pelaksanaan netralitas pegawai negeri sipil dalam pemilukada:

a) Adanya hubungan-hubungan PNS, sekda dan Walikota karena sekda yang menentukan karier PNS akan tetapi sekda itu tergantung dari walikota. Jadi seorang PNS tidak berpihak pada calon walikota yang mencalonkan lagi dia akan mendapatkan sanksi. Dan tadinya dia harus netral tapi tidak bias karena tidak memungkinkan dia untuk netral. Akibat diiming-imingkan jabatan dan kenaikan pangkat itu bisa menghambat pelaksanaan netralitas Pegawai Negeri Sipil.

b) Adanya hambatan kurangnya sanksi yang tegas yang diberikan sehingga pegawai negeri sipil itu sering melanggar aturan yang ada. Dan adapun hambatan dalam pelaksanaan netralitas dalam pemilukada dilihat dari hubungan non hukum yakni antara PNS dengan walikota tersebut memiliki hubungan yang sangat dekat.

2. Larangan Terhadap Aparatur Sipil Negara Dalam Kegiatan Politik. (Wailim Aldrin Tahun 2017)

a. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah (1). untuk mengetahui peraturan tentang larangan terhadap Aparatur Sipil Negara dalam kegiatan politik dan (2). untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam larangan terhadap Aparatur Sipil Negara dalam kegiatan politik.

b. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaturan tentang larangan terhadap Aparatur Sipil Negara dalam kegiatan politik terdapat dalam pasal 9 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara , Pasal 2 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang larangan Pegawai Negeri Sipil menjadi anggota partai politik, pengaturan terhadap ASN yang aktif dalam aktifitas politik dan pengaturan sanksi terhadap ASN yang aktif dalam aktivitas politik.
- 2) Faktor yang menjadi penghambat dalam larangan terhadap Aparatur Sipil Negara dalam kegiatan politik adalah adanya pengaruh dari pejabat politik, sehingga apabila ditemukan adanya ASN yang melanggar peraturan atau tidak netral dengan mendukung salah satu calon tertentu dan calon tersebut pada

akhirnya menang, maka akan sulit untuk menindaklanjuti pelanggaran yang dilakukan ASN, sebab ia dilindungi oleh calon yang didukungnya tersebut. Selain itu ASN dapat mengajukan penangguhan yang dilakukannya dengan alasan yaitu masih dalam pemeriksaan pejabat yang berwenang.

2.2 Kajian Pustaka

2.2.1 Aparatur Sipil Negara

2.2.1.1 Pengertian dan Kedudukan Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara yang terdapat didalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 1 ayat 1 dan ayat 2 selanjutnya disingkat ASN yaitu sebagai berikut:

- 1) Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang berkerja pada instansi pemerintah.
- 2) Aparatur Sipil Negara 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 (Churlis Jackson, 2014:1)

Pada pasal 6 Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara menjelaskan bahwa pegawai negeri sipil terdiri dari: a) PNS, dan b) PPPK yaitu:

- a. PNS sebagaimana dimaksud pada pasal 6 huruf a merupakan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.

- b. PPPK sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 huruf b merupakan pegawai aparatur sipil negara yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan undang-undang. (Churlis Jackson, 2014:5)

2.2.1.2 Nilai Dasar, Serta Kode Etik dan Kode Perilaku Aparatur Sipil Negara Nilai dasar sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 huruf a Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu:

- a. Memegang teguh ideologi Pancasila.
- b. Setia mempertahankan Undang-undang Dasar Negara kesatuan Republik Indonesia 1945 serta pemerintahan yang sah.
- c. Mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia.
- d. Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak.
- e. Membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian.
- f. Menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif.
- g. Memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur.
- h. Mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik.
- i. Memiliki kemampuan dan pelaksanaan kebijakan dan program pemerintah.
- j. Memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna dan santun.
- k. Mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi.
- l. Menghargai komunikasi, konsultasi dan kerja sama.

- m. Mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai.
- n. Mendorong kesetaraan dalam pekerjaan dan
- o. Meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai sistem karier

Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 huruf (b) Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu bertujuan untuk menjaga dan kehormatan Aparatur Sipil Negara.

- 1) Kode etika dan kode perilaku sebagaimana dimaksud pada pasal 3 ayat (1) berisi pengaturan perilaku agar Pegawai ASN:
 - a. Melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi
 - b. Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin.
 - c. Melayani sikap hormat, sopan dan tanpa tekanan.
 - d. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - e. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan.
 - f. Menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara.
 - g. Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien.
 - h. Menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya.
 - i. Memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan.

- j. Tidak menyalahgunakan informasi intern Negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain.
 - k. Memegang teguh nilai dasar Aparatur Sipil Negara dan selalu menjaga reputasi dan integrasi Aparatur Sipil Negara.
 - l. Melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara.
- 2) Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

2.2.1.3 Kewajiban Dan Larangan Aparatur Sipil Negara

1) kewajiban Aparatur Sipil negara

Sebagai Aparatur Sipil Negara tentu harus menjalankan kewajiban, pada pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomo 53 Tahun 2010 mengenai kewajiban pegawai negeri, juga diatur dalam undang-undang pokok kepegawaian yaitu:

- a) Aparatur Sipil Negara wajib setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, negara dan pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- b) Aparatur Sipil Negara wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.

- c) Aparatur Sipil Negara wajib menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan kepada dan atas perintah pejabat yang berwajib atas kuasa undang-undang.

Kewajiban bagi Aparatur Sipil Negara menurut Pasal 3 Peraturan Pemerintah No 53 tahun 2010 tentang peraturan disiplin pegawai negeri sipil ditetapkan sebagai berikut:

Setiap PNS wajib:

1. Mengucap sumpah/janji PNS.
2. Mengucapkan suumpah/janji jabatan.
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada pancasila, Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan pemerintah;
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah dan martabat PNS;
7. Mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;

10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama dibidang keamanan, keuangan, dan materil;
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier, dan
17. Menaati perturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

2) Larangan Aparatur Sipil Negara

Mengenailarangan bagi aparatur sipil negara diatur dalam pasal 4 peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang peraturan disiplin pegawai negeri sipil yaitu:

1. Menyalahgunakan wewenang
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan kepentingan pribadi dan atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain.
3. Tanpa ijin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan atau lembaga atau organisasi internasional
4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing.

5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah.
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain didalam ataupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan
7. Membri atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan.
8. Menerima hadiah atau sesuatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang beerhubungan dengan jabatan dan atau pekerjaan.
9. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau
10. Mempersulit satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani.
11. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan.
12. Pegawai Negeri Sipil dilarang memberikan dukungan kepada calon Presiden/ Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah denagan cara:
 - a. Ikut serta sebagai pelaksanaan kampanye
 - b. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS

- c. Sebagai peserta kampanye dengan mengarahkan PNS lain dan/atau
 - d. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas Negara
13. Pegawai Negeri Sipil dilarang memberikan dukungan kepada calon Presiden/ Wakil Presiden dengan cara:
- a. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye, dan/atau:
 - b. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.
14. Pegawai Negeri Sipil dilarang memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
15. Pegawai Negeri Sipil dilarang Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara:
- a. Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah
 - b. Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye
 - c. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye: dan/atau

- d. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon peserta pemilu sebelum, selama dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

1.4.2.3 Jenis Hukuman dan Pejabat Yang berwenang Menghukum Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara yang tidak melakukan kewajiban dan melakukan perbuatan yang dilarang sebagaimana yang sudah diatur dalam peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin tentu akan mendapatkan hukuman kedisiplinan. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan aparatur sipil negara yang melanggar ketentuan peraturan disiplin PNS, baik didalam maupun diluar jam PNS, baik disengaja atau tidak disengaja maka PNS dinyatakan telah melanggar peraturan apabila dengan ucapan, tulisan dan atau perbuatan tersebut secara sah terbukti melanggar ketentuan dan kewajiban sebagaimana yang sudah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

Tujuan hukuman adalah untuk memperbaiki dan mendidik aparatur sipil negara yang melakukan pelanggaran disiplin. Karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan disiplin harus memeriksa lebih dahulu aparatur sipil negara yang melakukan pelanggaran disiplin. Terhadap aparatur sipil negara disangka melakukan pelanggaran disiplin diadakan pemeriksaan. Tujuan pemeriksaan adalah untuk mengetahui apakah aparatur sipil negara yang bersangkutan benar telah melakukan

pelanggaran disiplin. Pemeriksaan juga bertujuan untuk mengetahui latar belakang serta hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin tersebut.

Hukuman disiplin diberikan tidak lain adalah untuk memperbaiki serta mendidik aparatur sipil negara itu sendiri, serta untuk melancarkan aktifitas penyelenggaraan tugas-tugas kedinasan secara baik. Hukuman disiplin dapat dibagi menurut tingkatan dan jenis, masing-masing sesuai dengan sifat dan berat atau ringannya pelanggaran yang dilakukan ataupun diperbuat, atau sejauh mana akibat yang ditimbulkan atas pelanggaran yang dibuat oleh pegawai negeri sipil yang bersangkutan sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu:

a) Jenis Hukuman

1. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:

- a. Hukuman disiplin ringan
- b. Hukuman disiplin sedang, dan
- c. Hukuman disiplin berat

2. Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana di maksudpada ayat (1) huruf (a) terdiri dari:

- a. Teguran lisan.

Hukuman disiplin yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Aparatur Sipil Negara yang telah melakukan pelanggaran disiplin. Dalam hal seorang atasan

menegur bawahannya, akan tetapi teguran tersebut tidak dinyatakan secara tegas namun tetap masuk dalam hukuman disiplin.

b. Teguran tertulis.

Hukum disiplin yang berupa teguran tertulis, dinyatakan dan disampaikan oleh pejabat yang berwenang menghukum aparatur sipil negara yang telah melakukan pelanggaran.

c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

Hukum disiplin yang berupa pernyataan tidak puas disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada aparatur sipil negara.

3. Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana di maksud pada ayat (1)huruf (b) terdiri dari:

a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (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.

b. Penurunan gaji sebesar satukali kenaikan gaji berkala 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.

- c. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (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.

4. Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana di maksud pada ayat (1) huruf (c) terdiri dari:

- a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (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 Aparatur Sipil Negara 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 Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan sekurang-kurangnya satu Tahun dikembalikan pada pangkat semula.

- b. Pembebasan dari jabatan

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.

c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS

Aparatur Sipil Negara yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, apabila memenuhi syarat masa kerja dan usia pensiun menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersangkutan diberikan hak pensiun.

d. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS

Aparatur Sipil Negara yang dijatuhi hukuman disiplin pemberhentian tidak dengan hormat maka kepada PNS tersebut tidak diberikan hak pensiunnya meskipun memenuhi syarat masa kerja usia pensiun.

b) Pejabat yang Berwenang Menghukum ASN

Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 pada BAB IV (Pejabat Yang Berwenang Menghukum) Pasal 6 dan 7 tentang ketentuan pelaksanaan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil, pejabat yang berwenang memberikan hukuman kepada aparatur sipil negara adalah:

1. Pasal 6 Instansi Daerah Kabupaten/Kota

- a. PPK Daerah Kabupaten/Kota menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi:

- 1) PNS Daerah Kabupaten/Kota yang menduduki jabatan:
 - a) Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota di lingkungannya, untuk jenis hukuman:
 - (1) teguran lisan
 - (2) teguran tertulis
 - (3) pernyataan tidak puas secara tertulis
 - (4) penundaan kenaikan gaji berkala selama I (satu) tahun
 - (5) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun
 - (6) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun. Dan
 - (7) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun.
 - b) fungsional tertentu jenjang Utama di lingkungannya untuk jenis hukuman:
 - (1) teguran lisan
 - (2) teguran tertulis
 - (3) pernyataan tidak puas secara tertulis
 - (4) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun
 - (5) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun
 - (6) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun
 - (7) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
 - (8) pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
 - (9) pembebasan dari jabatan
 - (10) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - (11) pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
- 2) PNS yang dipekerjakan di lingkungannya yang menduduki jabatan:
 - a) Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota, untuk jenis hukuman:
 - (1) teguran lisan
 - (2) teguran tertulis; dan
 - (3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
 - b) fungsional tertentu jenjang Utama, untuk jenis hukuman:
 - (1) teguran lisan
 - (2) teguran tertulis
 - (3) pernyataan tidak puas secara tertulis
 - (4) pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; dan
 - (5) pembebasan dari jabatan.
- 3) PNS yang diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan:
 - a) Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota, untuk jenis hukuman:
 - (1) teguran lisan
 - (2) teguran tertulis
 - (3) pernyataan tidak puas secara tertulis
 - (4) penundaan kenaikan gaji berkala selama I (satu) tahun
 - (5) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun

- (6) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun dan
 - (7) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun.
- b) fungsional tertentu jenjang Utama, untuk jenis hukuman:
- (1) teguran lisan
 - (2) teguran tertulis
 - (3) pernyataan tidak puas secara tertulis
 - (4) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun
 - (5) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun
 - (6) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun
 - (7) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
 - (8) pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; dan
 - (9) pembebasan dari jabatan.
- 4) PNS yang dipekerjakan ke luar instansi induknya yang menduduki jabatan:
- a) struktural eselon II ke bawah dan fungsional tertentu jenjang Utama ke bawah, untuk jenis hukuman:
- (1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun
 - (2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun
 - (3) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun
 - (4) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
 - (5) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - (6) pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
- b) fungsional umum golongan ruang IV/e ke bawah, untuk jenis hukuman:
- (1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun
 - (2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun
 - (3) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun
 - (4) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
 - (5) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - (6) pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
- 5) PNS yang diperbantukan ke luar instansi induknya yang menduduki jabatan struktural eselon II ke bawah dan jabatan fungsional tertentu jenjang Utama ke bawah serta jabatan fungsional umum golongan ruang IV/e ke bawah, untuk jenis hukuman:
- a) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
- b) pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
- 6) PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan pada Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, untuk jenis hukuman:
- a) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun
- b) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun

- c) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun
 - d) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
 - e) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - f) pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
- 7) PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan pada negara lain, atau badan internasional, atau tugas di luar negeri, untuk jenis hukuman:
- a) teguran lisan
 - b) teguran tertulis
 - c) pernyataan tidak puas secara tertulis
 - d) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun
 - e) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun
 - f) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama I (satu) tahun
 - g) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
 - h) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - i) pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
- b. Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota, menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi:
- 1) PNS yang menduduki jabatan:
 - a) struktural eselon II di lingkungannya, untuk jenis hukuman:
 - (1) teguran lisan
 - (2) teguran tertulis; dan
 - (3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
 - b) struktural eselon III, fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia, dan fungsional umum golongan ruang III/c dan golongan ruang III/d di lingkungannya, untuk jenis hukuman
 - (1) teguran lisan
 - (2) teguran tertulis dan
 - (3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
 - 2) PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon III, jabatan fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia, dan jabatan fungsional umum golongan ruang III/c dan golongan ruang III/d, untuk jenis hukuman:
 - a) teguran lisan
 - b) teguran tertulis; dan
 - c) pernyataan tidak puas secara tertulis.
 - 3) PNS yang diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon IV, jabatan fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan, dan jabatan fungsional umum golongan ruang II/c sampai dengan golongan ruang III/b, untuk jenis hukuman:
 - a) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan

- b) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
- c. Pejabat struktural eselon II menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi:
- 1) PNS yang menduduki jabatan:
 - a) struktural eselon III, fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia, dan fungsional umum golongan ruang III/c dan golongan ruang III/d di lingkungannya, untuk jenis hukuman:
 - (1) teguran lisan
 - (2) teguran tertulis; dan
 - (3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
 - b) struktural eselon IV, fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan, dan fungsional umum golongan ruang II/c sampai dengan golongan ruang III/b di lingkungannya, untuk jenis hukuman;
 - (1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - (2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
 - 2) PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon III, jabatan fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia, dan jabatan fungsional umum golongan ruang III/c dan golongan ruang III/d untuk jenis hukuman:
 - a) teguran lisan
 - b) teguran tertulis; dan
 - c) pernyataan tidak puas secara tertulis.
 - 3) PNS yang diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon IV, jabatan fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan, dan jabatan fungsional umum golongan ruang li/c sampai dengan golongan ruang III/b untuk jenis hukuman:
 - a) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - b) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
- d. Pejabat struktural eselon III menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi:
- 1) PNS yang menduduki jabatan:
 - a) struktural eselon IV, fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan, dan fungsional umum golongan ruang II/c sampai dengan golongan ruang IIIb di lingkungannya, untuk jenis hukuman:
 - (1) teguran lisan
 - (2) teguran tertulis; dan
 - (3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
 - b) struktural eselon V, fungsional tertentu jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula, dan fungsional umum golongan ruang II/a dan golongan ruang II/b di [lingkungannya, untuk jenis hukuman:
 - (1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - (2) penundaan kenaikan pangkat selama I (satu) tahun.
 - 2) PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di (lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon IV, jabatan fungsional tertentu jenjang

- Pertama dan Pelaksana Lanjutan, dan jabatan fungsional umum golongan ruang II/c sampai dengan golongan ruang III/b untuk jenis hukuman:
- a) teguran lisan
 - b) teguran tertulis; dan
 - c) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- 3) PNS yang diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon V, jabatan fungsional tertentu jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula, dan jabatan fungsional umum golongan ruang II/a dan golongan ruang II/b untuk jenis hukuman
- a) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - b) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
- e. Pejabat struktural eselon IV dan pejabat yang setara menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi:
- 1) PNS yang menduduki jabatan:
 - a) struktural eselon V, fungsional tertentu jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula, fungsional umum golongan ruang II/a dan golongan ruang II/b di lingkungannya, untuk jenis hukuman:
 - (1) teguran lisan
 - (2) teguran tertulis; dan
 - (3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
 - b) fungsional umum golongan ruang I/a sampai dengan golongan ruang I/d untuk jenis hukuman:
 - (4) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - (5) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
 - 2) PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon V, fungsional tertentu jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula, dan jabatan fungsional umum golongan ruang II/a dan golongan ruang II/b, untuk jenis hukuman:
 - a) teguran lisan
 - b) teguran tertulis; dan
 - c) pernyataan tidak puas secara tertulis.
 - 3) PNS yang diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan fungsional umum golongan ruang I/a sampai dengan golongan ruang I/d, untuk jenis hukuman:
 - a) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - b) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
- f. Pejabat struktural eselon V dan pejabat yang setara menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi:
- 1) PNS yang menduduki jabatan fungsional umum golongan ruang I/a sampai dengan golongan ruang I/d di lingkungannya, untuk jenis hukuman:
 - a) teguran lisan
 - b) teguran tertulis; dan

- c) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- 2) PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan fungsional umum golongan ruang I/a sampai dengan golongan ruang I/d, untuk jenis hukuman:
 - a) teguran lisan
 - b) teguran tertulis; dan
 - c) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- 2. Pasal 7 Pejabat yang setara adalah PNS yang diberi tugas tambahan untuk memimpin satuan unit kerja tertentu, misalnya:
 - a. Rektor dan Dekan pada Perguruan Tinggi Negeri, setara dengan eselon I
 - b. Ketua Pengadilan Tinggi, setara dengan eselon II
 - c. Ketua Pengadilan Negeri dan Direktur Akademi, setara dengan eselon III
 - d. Kepala Sekolah Menengah Atas dan Kepala Sekolah Menengah Pertama, setara dengan eselon IV; dan
 - e. Kepala Sekolah Dasar dan Kepala Taman Kanak-Kanak, setara dengan eselon V.

2.2.2 Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada)

Pemilihan Kepala Daerah adalah upaya demokrasi untuk mencari pemimpin daerah yang berkualitas dengan cara-cara yang damai, jujur dan adil. Salah satu prinsip demokrasi yang terpenting adalah pengakuan terhadap perbedaan dan penyelesaian perbedaan secara damai. Upaya penguatan demokrasi lokal melalui pilkada langsung adalah mekanisme yang tepat sebagai bentuk terobosan atau tidak berjalannya pembangunan demokrasi di tingkat lokal (Amirudin dan A. Zaini Bisri, 2006: 12-14). Pemilihan umum daerah yang resmi diselenggarakan oleh komisi pemilihan umum disebut Pemilihan Umum Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah atau Pemilukada. Pemilukada adalah pemilihan umum terputus (*staggered*) untuk memilih kepala dan wakil kepala eksekutif di 33 provinsi (kecuali Yogyakarta) dan di 502 kabupaten/kota.

Pemilukada kabupaten/kota yang menjadi kepala eksekutif adalah Bupati, dan kepala eksekutif sebuah kota adalah Walikota. Bupati atau Walikota, beserta wakilnya,

dipilih sebagai pasangan untuk masa jabatan lima tahun dengan mayoritas relatif minimal 30 persen dari jumlah suara yang ada.

Pemilukada desa dimana kepala desa adalah warga negara yang secara langsung dipilih oleh warga desa dalam pemilihan umum yang sifatnya informal dan diorganisir secara lokal. Pemilihan umum ini dilaksanakan secara terputus untuk masa jabatan enam tahun. Pilkada diselenggarakan oleh KPUD langsung diselenggarakan oleh lembaga yang independen, mandiri dan non-partisan. Dengan penyelenggaraan yang objektivitas dalam arti transparansi dan keadilan bagi pemilih dan peserta pilkada relatif bisa dioptimalkan. Fungsi utama penyelenggara adalah merencanakan dan menyelenggarakan tahapan-tahapan kegiatan. UU No. 32/2004 membagi kewenangan penyelenggaraan pilkada langsung kepada tiga institusi, yakni DPRD, KPUD, dan Pemerintah Daerah. Secara teknis, pilkada langsung diselenggarakan oleh KPUD (Provinsi, Kabupaten/Kota). Sebagai pemegang mandat penyelenggaraan, KPUD bertugas melaksanakan tahapan-tahapan kegiatan dari tahapan pendaftaran pemilih sampai penetapan calon pemilih. KPUD juga membuat regulasi (aturan), mengambil keputusan dan membuat kebijakan yang harus sesuai dengan koridor hukum dan ketentuan perundangan (Joko J. Prihatmoko, 2005: 112-124).

Pemilihan kepala daerah dan wakil kepala daerah, baik gubernur dan wakil gubernur maupun bupati/wali kota dan wakil bupati/wakil wali kota secara langsung merupakan perwujudan pengembalian hak-hak dasar dalam memilih pemimpin di daerah. Dengan demikian, rakyat memiliki kesempatan dan kedaulatan untuk menentukan pemimpin daerah secara langsung, bebas, dan rahasia tanpa adanya intervensi sama

halnya mereka memilih presiden dan wakil presiden dan wakil-wakilnya di legislatif dalam pemilu (Joko J. Prihatmoko, 2005: 112-124). Salah satu ciri sistem pilkada yang demokratis dapat dilihat dari asas-asas yang dianut. Asas adalah suatu pangkal tolak pikiran untuk suatu kasus atau suatu jalan dan sarana untuk menciptakan sesuatu tata hubungan atau kondisi yang kita kehendaki. Asas pilkada adalah pangkal tolak pikiran untuk melaksanakan pilkada. Dengan kata lain, asas pilkada merupakan prinsip-prinsip atau pedoman yang harus mewarnai proses penyelenggaraan. Asas pilkada juga berarti jalan atau saran agar agar pilkada trlaksanakan secara demokratis (Joko J. Prihatmoko, 2005: 206).

Lebih lanjut, Joko J. Prihatmoko, (2005: 207-208) menjabarkan mengenai pengertian asas-asas tersebut, yaitu:

a. Langsung

Rakyat sebagai pemilih mempunyai hak untuk memberikansuaranya secara langsung sesuai dengan kehendak hati nuraninya, tanpa perantara.

b. Umum

Pada dasarnya semua warga negara yang memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan perundangan berhak mengikuti pilkada. Pemilihan yang bersifat umum mengandung makna menjamin kesempatan yang berlaku menyeluruh bagi semua warga negara tanpa diskriminasi berdasarkan suku, agama, ras, golongan, jenis kelamin, kedaerahan, pekerjaan dan status sosial.

c. Bebas

Setiap warga negara berhak memilih secara bebas menentukan pilihan tanpa tekanan dan paksaan dari siapapun.

d. Rahasia

Dalam memberikan suaranya, pemilih dijamin dan pilihannya tidak akan diketahui oleh pihak manapun dan dengan jalan apapun.

e. Jujur

Dalam penyelenggaraan pilkada, setiap penyelenggara pilkada harus bersikap dan bertindak jujur sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

f. Adil

Dalam penyelenggaraan pilkada, setiap pemilih dan calon/peserta pilkada mendapat perlakuan yang sama, serta bebas dari kecurangan pihak manapun.

Pemilih Umum (Pemilu) merupakan salah satu media demokrasi yang digunakan untuk mewujudkan partisipasi rakyat. Pemilu dianggap penting dalam proses dinamika kehidupan berbangsa dan bernegara, Pemilihan umum sudah menjadi bagian yang terpisahkan dari suatu negara demokrasi. Dalam negara hukum yang demokratis, kegiatan memilih orang atau sekelompok orang menjadi pemimpin idealnya dilakukan melalui pemilu dengan berasaskan prinsip pemilu yang langsung, umum, rahasia, jujur dan adil (LUBERDIL). Namunmeskipun prinsip tersebut terus dijadikan pedoman dan asas demokrasi, tetapi bukan berarti pemilu tidak bebas dari perselisihan-perselisihan lainnya. Misalnya tidak sedikit Aparatur Sipil Negara ketika ada pesta demokrasi seperti pilkukada selalu menonjolkan diri mendukung paslon dengan alasan seperti perubahan

peningkatan jabatan takut di pindahkan dan sebagainya. Inilah yang membuat terlihat begitu condongnya ASN terlibat dalam mendukung pasangan calon khususnya di Kabupaten Bima.

Indonesia menjadikan pemilu sebagai bagian yang sangat penting dalam kegiatan bernegara, peraturan tertinggi mengenai pemilu diatur dalam Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 hasil amandemen. Pemilu secara tegas diatur pada UUD 1945 perubahan III, Bab VII tentang Pemilihan umum, Pasal 22E. Berikut ini adalah pasal tersebut.

- a) Pemilihan umum dilaksanakan secara langsung umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil setiap lima tahun sekali.
- b) Pemilihan umum diselenggarakan untuk memilih anggota dewan perwakilan rakyat. Dewan perwakilan daerah, presiden dan wakil presiden dan dewan perwakilan rakyat daerah.
- c) Peserta pemilihan umum untuk memilih anggota dewan perwakilan rakyat dan anggota dewan perwakilan rakyat daerah adalah partai politik.
- d) Peserta pemilihan umum untuk memilih anggota dewan perwakilan daerah adalah perseorangan.
- e) Pemilihan umum diselenggarakan oleh suatu komisi pemilihan umum yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri.

Ketentuan lebih lanjut tentang pemilihan umum diatur dengan undang-undang.

Penyelenggaraan pemilu yang berkualitas dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya kesadaran politik, tingkat pendidikan, sosial ekonomi masyarakat, keberagaman ideologi, etik dan suku, dan kondisi geografis. Pelaksanaan pemilu dari tahun ke tahun selalu mengalami perubahan baik dari jumlah partai politik maupun tata cara dalam pemilihan, oleh karena itu dibutuhkan suatu kerjasama yang baik antara rakyat dan pemerintahan yang mengatur jalannya pemilu.

Berlangsungnya pemilu yang demokratis harus menjamin pemilihan yang jujur, adil dan perlindungan bagi masyarakat yang memilih. Setiap masyarakat yang mengikuti pemilu harus terhindar dari rasa ketakutan, intimidasi, penyuapan, penipuan dan berbagai praktek curang lainnya. Hal ini sesuai dengan isi undang-undang dasar 1945 Amandemen IV pasal 28G bahwa di dalam negara demokrasi “Setiap orang berhak atas perlindungan dari pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda di bawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris dengan tipe pendekatan yuridis sosiologis.

Menurut Bambang Waluyo (2008:17) penelitian yuridis empiris adalah jenis penelitian hukum sosiologis dan dapat disebut pula dengan penelitian lapangan, yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataan di masyarakat. Atau dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di masyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan mengumpulkan fakta-fakta dan data-data yang dibutuhkan. Setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah.

Pendekatan yuridis sosiologis adalah mengidentifikasi dan mengkonsepskan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam system kehidupan yang nyata (Soejono Soekanto:15). Pendekatan yuridis sosiologis menekankan penelitian yang bertujuan memperoleh pengetahuan hukum secara empiris yaitu dengan cara turun langsung kelapangan obyeknya yaitu mengetahui implementasi netralitas aparatur sipil Negara.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian yuridis empiris adalah penelitian yang memusatkan pada pencarian kebenaran untuk menemukan

suatu masalah pada kejadian-kejadian nyata berdasarkan kondisi atau kejadian yang terjadi dilingkungan masyarakat.

Penelitian ini termasuk dalam penelitian yuridis empiris karena hendak mengetahui bentuk implementasi Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang netralitas aparatur sipil negara di Kabupaten Bima.

Jenis pendekatan penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis. Dalam pendekatan yuridis sosiologis hukum sebagai *law action*, dideskripsikan sebagai gejala sosial. Dengan demikian hukum tidak sekedar diberikan arti sebagai jalinan nilai-nilai, keputusan pejabat, jalinan kaidah dan norma-norma hukum positif tertulis tetapi juga dapat diberikan makna sebagai ajaran tentang kenyataan dan perilaku yang teratur atau hukum dalam arti petugas.

3.2 Jenis Data

Jenis data dilihat dari sumbernya, dapat dibedakan antara data yang diperoleh langsung dari lapangan (data primer) dan data yang diperoleh dari bahan pustaka (data sekunder). (Ishaq, 2017:99). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

3.2.1 Data Primer adalah data yang diperoleh dengan cara melakukan studi lapangan, wawancara secara struktur dengan berpedoman kepada daftar pertanyaan yang telah disiapkan kepada responden yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Sumber data diperoleh dari lapangan secara langsung adalah

- a. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bima

- b. Kepala Sub Bidang Bina Pegawai BKD Kabupaten Bima
- c. Staf Pegawai BKD Kabupaten Bima

3.2.2 Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan melakukan studi kepustakaan, yakni melakukan serangkaian kegiatan membaca, mengutip, mencatat buku-buku, menelaah perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Bahan hukum sekunder adalah

- a. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Peraturan Sipil Negara
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- c. Peraturan kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang ketentuan pelaksanaan peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai negeri sipil.

3.3 Lokasi Penelitian

Sehubungan dengan luasnya wilayah kabupaten Bima, maka lokasi penelitian dibatasi sesuai dengan ruang lingkup batasan. Jadi penelitian ini dilaksanakan di salah satu organisasi perangkat daerah yaitu Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bima, karena sebagai lembaga yang membina kepegawaian di Bima.

3.4 Metode Penentuan Subyek Penelitian

Subjek penelitian adalah subjek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti. Jadi subjek penelitian itu merupakan sumber informasi yang digali untuk mengungkap fakta-fakta dilapangan. Penentuan subyek penelitian atau sampel dalam penelitian kualitatif

berbeda dengan penelitian kuantitatif. Lincoln dan Guba dalam Sugiyono (2007:301)

mengemukakan bahwa:

Penentuan sampel dalam penelitian kualitatif (naturalistik) sangat berbeda dengan penentuan sampel dalam penelitian kuantitatif (konvensional). Perhitungan sampel tidak didasarkan pada perhitungan statistik. Sampel yang dipilih berfungsi untuk mendapatkan informasi yang maksimum, bukan untuk digeneralisasikan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penentuan subyek penelitian dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan secara jelas dan mendalam. Penentuan subyek penelitian ini dilakukan dengan cara *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* menurut Ishaq (2017:114) yaitu pengambilan sampel yang dipilih secara khusus berdasarkan tujuan penelitiannya. Oleh karena itu yang menjadi Subyek penelitian dalam penelitian ini adalah informan.

Informan adalah subyek penelitian yang dapat memberikan informasi mengenai fenomena/permasalahan yang diangkat (Martha & Kresno: 2006). informan terbagi menjadi tiga yaitu:

1. Informan kunci

Informan kunci adalah informan yang memiliki informasi secara menyeluruh tentang permasalahan yang diangkat oleh peneliti. Informan kunci bukan hanya mengetahui tentang kondisi/fenomena pada masyarakat secara garis besar, juga memahami informasi tentang informan utama. Dalam pemilihan informan kunci tergantung dari unit yang akan diteliti. Misalnya pada unit sebuah organisasi, informan kuncinya adalah pimpinan organisasi atau lembaga tersebut.

2. Informan utama

Informan utama adalah orang yang mengetahui secara teknis dan detail tentang masalah penelitian yang akan dipelajari karena Fokus penelitian ini adalah implimentasi uu nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara dalam praktik penyelenggaraan pemilu dikabupaten bima, maka informan utamanya adalah aparatur sipil Negara dan menjadi informan kuncinya adalah badan kepegawaian daerah yang melaksanakan pembinaan pegawai.

3. Informan pendukung

Informan pendukung merupakan orang yang dapat memberikan informasi tambahan sebagai pelengkap dan pembahasan dalam penelitian. Informan tambahan terkadang memberikan informasi yang tidak diberikan oleh informan utama tauapun informan kunci.

Penelitian kualitatif tidak mengenal adanya jumlah sampel minimum (*sample size*) umumnya jumlah sampel kecil. Bahkan kasus tertentu menggunakan hanya satu informan saja. Setidaknya ada dua syarat yang harus dipenuhi dalam menentukan jumlah informan yaitu kecukupan dan kesesuaian (Martha & Kresno, 2016)

Dalam penelitian ini, tidak harus terdiri dari tiga jenis informan diatas, hal ini tergantung dari pada konteks permasalahan penelitian. Jadi informan dalam penelitian ini yang digunakan adalah informan Kunci yaitu Kepala Badan Kepegawaian Daerah, Kepala Sub Bidang Bina Kepegawaian Daerah dan Staf Badan Kepegawaian Daerah.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Observasi

Observasi atau pengamatan dapat diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi ini menggunakan observasi partisipasi dimana peneliti terlibat langsung dengan kegiatan orang sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian dalam observasi secara langsung ini, Observasi langsung ini dilakukan untuk memperoleh data tentang keterlibatan langsung aparat sipil Negara dalam politik praktis selama masa kampanye pemilihan kepala daerah kabupaten Bima.

3.5.2 Wawancara

Menurut Lexy J. Moleong (2009:186), wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan atas pertanyaan itu. Metode wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara tak terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan terhadap responden. Menurut Sugiyono (2008:197), wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan terkait implementasi undang-

undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara dalam praktik penyelenggaraan pemilu di Kabupaten Bima.

Penyusunan pedoman wawancara ini dilakukan sebelum melakukan wawancara. Pedoman wawancara ini dapat digunakan oleh peneliti agar tetap fokus kepada persoalan yang akan ditanyakan. Tujuan dilaksanakan wawancara dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh keterangan atau informasi dan penjelasan dari subyek penelitian mengenai implementasi undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara dalam praktik penyelenggaraan pemilu di Kota Bima.

3.5.3 Dokumentasi

Menurut Lexy J. Moleong (2017:163) dokumentasi adalah merupakan cara pengumpulan data dengan mempelajari arsip atau dokumen-dokumen yaitu setiap bahan tertulis, baik internal maupun eksternal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dari dokumen tersebut dilakukan kajian isi, sehingga diperoleh pemahaman melalui usaha memperoleh karakteristik pesan. Metode ini merupakan suatu acara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan dengan mengambil data yang sudah ada dan tersedia dalam catatan dokumen (Basrowi dan Suwandi, 2008:158)

Dokumentasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah data-data serta catatan berupa dokumen resmi terkait masalah yang akan diteliti oleh peneliti. Dengan dokumen tersebut dapat digunakan untuk memperoleh data implementasi undang-undang nomor 5

tahun 2014 tentang aparat sipil Negara dalam praktik penyelenggaraan pemilu di Kota Bima, antara lain: data tentang kondisi PNS di Kabupaten Bima(sejarah, dasar hukum, visi misi, tugas dan fungsi, struktur organisasi, tupoksi masing-masing bagian), data tentang pelanggaran disiplin PNS di Kabupaten Bima, data tentang kebijakan Daerah Kabupaten Bima yang terkait dengan kepegawaian (Peraturan Daerah Kabupaten Bima, Peraturan Bupati Kabupaten Bima, dan keputusan Bupati Kabupaten Bima).

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan dalam penelitian yang berupa melakukan kajian terhadap hasil pengolahan data. Analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini menggunakan analisis data Deskriptif, yaitu penulis dalam menganalisis berkeinginan untuk memberikan gambaran atas obyek penelitian sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis ada. Adapun langkah-langkah dalam melakukan analisis data adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses pencarian, pemilahan, pemfokusan dan penyederhanaan data yang relevan dengan masalah yang diteliti. Data yang dihasilkan dari wawancara dan dokumentasi merupakan data yang masih kompleks. Untuk itu, data yang dihasilkan dari wawancara dan dokumentasi dikumpulkan dan disederhanakan sesuai dengan jenis dan sifatnya masing-masing kemudian dicari maknanya yang mendasar. Dengan demikian data yang telah di reduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk

melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan (Sugiyono, 2008:338)

Hasil dari reduksi data ini adalah agar memperoleh data yang benar-benar relevan terkait implementasi undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara dalam praktik penyelenggaraan pemilu di Kota Bima.

2. Unitisasi dan Kategori Data

Data yang diperoleh dari hasil wawancara dan dokumentasi dikelola sesuai dengan kategori yang telah ditentukan. Data yang diperoleh disederhanakan dan disusun secara sistematis ke dalam kategori dengan sifat masing-masing data yang spesifik sesuai dengan tujuan penelitian yang sifatnya penting dan pokok sehingga data dapat memberi gambaran penelitian yang jelas. Hal ini sesuai dengan pendapat (Lexy J. Moleong, 2009:288) yang mengemukakan bahwa “kategoris adalah upaya memilah-memilah setiap satuan ke dalam bagian-bagian yang memiliki kesamaan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara dalam praktik penyelenggaraan pemilu di Kabupaten Bima.

3. Display Data

Display Data adalah penyajian data ke dalam matrik yang sesuai. Display data dilakukan dengan melihat gambaran keseluruhan tentang data yang diperoleh selama penelitian. Dalam penelitian ini display data yang dilakukan berupa penyajian secara deskriptif atau naratif atas data yang telah dikategorikan dalam bentuk

laporanyang sistematis untuk selanjutnya dianalisis untuk pengambilan kesimpulan. Display data ini dilakukan dengan melihat keseluruhan data yang diperoleh selama penelitian terkait tentang implementasi undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara dalam praktik penyelenggaraan pemilu di Kabupaten Bima.

4. Pengujian Keabsahan Data

Pemeriksaan terhadap keabsahan data pada dasarnya selain digunakan untuk menyanggah balik yang dituduhkan kepada penelitian kualitatif yang mengatakan tidak ilmiah juga merupakan unsur yang tidak terpisahkan dari tubuh pengetahuan penelitian kualitatif (Moleong, 2007:320). Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang diperoleh. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability* (Sugiyono, 2007:270).

a. *Credibility*

Uji *credibility* (kredibilitas) atau uji kepercayaan terhadap data hasil penelitian yang disajikan oleh peneliti agar hasil penelitian yang dilakukan tidak meragukan sebuah karya ilmiah. Uji kredibilitas dapat dilaksanakan dengan:

1. Perpanjang Pengamatan

Perpanjang pengamatan dapat meningkatkan kredibilitas kepercayaan data. Dengan memperpanjang pengamatan berarti peneliti kembali kelapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber yang ditemui

maupun sumber data yang lebih baru. Perpanjangan pengamatan berarti hubungan antara peneliti dengan sumber akan semakin terjalin, semakin akrab semakin akrab, semakin terbuka, saling timbul kepercayaan sehingga informasi yang diperoleh semakin banyak dan lengkap.

2. Meningkatkan kecermatan dalam penelitian

Memainkan kecermatan atau ketekunan secara berkelanjutan maka kepastian data dan urutan kronologiis peristiwa dapat dicatat atau direkam dengan baik dan sistematis. Meningkatkan kecermatan merupakan salah satu cara mengontrol, mengecek, pekerjaan, apakah data yang telah dikumpulkan, dibuat, dan disajikan sudah benar atau belum.

3. Triangulasi

Wiliam Wersma (1986) mengatakan triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbgai sumber denagan berbagai waktu dengan demikian mendapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data dan waktu (Sugiyono 2007:273).

a) Triangulasi sumber

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang diperoleh dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (*membercheck*) dengan sumber data (Sugiyono, 2007:274).

b) Triangulasi teknik

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Untuk mengecek data bisa melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Bila dengan teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan untuk memastikan data mana yang dianggap benar (Sugiyono, 2007:274).

c) Triangulasi waktu

Data yang dikumpulkan dengan wawancara dipagi hari pada saat narasumber masih segar, akan memberikan data lebih valid sehingga lebih kredibel. Selanjutnya dapat dilakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda, maka dilakukan secara berulang sampai ditemukan kepastiannya (Sugiyono, 2007:274).

4. Analisis kasus negatif

Melakukan analisis kasus negatif berarti peneliti mencari data yang berbeda atau bahkan berlawanan dengan data yang telah ditemukan. Bila tidak ada lagi data yang berbeda atau bertentangan dengan temuan, berarti masih mendapatkan data-data yang bertentangan dengan data yang ditemukan, maka peneliti mungkin akan mengubah temuannya (Sugiyono, 2007:275)

5. Menggunakan bahan referensi

Yang dimaksud referensi adalah pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Dalam penelitian sebaiknya data-data yang dikemukakan perlu dilengkapi dengan foto-foto atau dokumen autentik, sehingga menjadi lebih dapat dipercaya (Sugiyono 2007:275)

6. Mengadakan *membercheck*

Tujuan *membercheck* untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Jadi tujuan dari *membercheck* adalah agar informasi yang diperoleh dan akan digunakan dalam penulisan penelitian sesuai dengan yang dimaksud.

b. *Transferability*

Transferability merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. Validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan atau dapat terpakainya hasil penelitian kepopulasi dimana sampel itu diambil (Sugiyono 2007:276)

c. *Dependability*

Reliabilitas atau penelitian yang dapat dipercaya, dengan kata lain beberapa percobaan yang dilakukan selalu mendapatkan hasil yang sama. Penelitian yang *dependability* atau reliabilitas adalah penelitian apabila penelitian yang dilakukan oleh orang lain dengan proses penelitian sama akan memperoleh hasil yang sama pula.

d. *Confirmability*

Objektivitas pengujian kualitatif disebut juga dengan uji *confirmability* penelitian. Penelitian bisa dikatakan objektif apabila hasil penelitian telah disepakati oleh lebih banyak orang. Penelitian kualitatif uji *confirmability* berarti menguji hasil penelitian yang dikaitkan dengan proses yang telah dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar *confirmability*.

Validitas atau keabsahan data adalah data yang tidak berbeda antara data yang diperoleh peneliti dengan data yang terjadi sesungguhnya pada objek penelitian sehingga keabsahan data dapat dipertanggungjawabkan.

