

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka untuk mencapai tujuan nasional diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas secara adil dan merata, menjaga kesatuan dan persatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Guna mencapai tujuan tersebut diperlukan pegawai negeri yang mempunyai kemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan. Untuk mendapatkan pegawai negeri yang seperti itu, maka diperlukan usaha-usaha yang memacu kinerja pegawai negeri.

Ada beberapa hal di dalam manajemen kepegawaian yang digunakan sebagai pemicu semangat kerja pegawai yang akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Yang pertama, adalah dengan sistem penggajian yang berfungsi sebagai balas jasa atau penghargaan atas prestasi kerja serta untuk memenuhi kebutuhan hidup bersama keluarganya secara layak yang bertujuan agar ia dapat memusatkan perhatian dan kegiatannya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Cara yang kedua, adalah dengan ditegakkannya suatu peraturan disiplin pegawai negeri sipil untuk mengontrol perilaku mereka agar selalu melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan terarah. Cara lainnya adalah

dengan menggunakan sistem kenaikan pangkat yang diberikan kepada mereka yang telah menunjukkan prestasi kerja yang tinggi.

Di dalam Peraturan Pemerintah No 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa pangkat bagi pegawai negeri merupakan kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang pegawai negeri sipil dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Disamping itu, ada pula kenaikan pangkat yang dalam hal ini merupakan penghargaan yang diberikan atas pengabdian pegawai negeri sipil yang bersangkutan terhadap negara. Pada dasarnya kenaikan pangkat yang objektif berkaitan erat dengan pendidikan atau latihan. Disamping itu, promosi atau kenaikan pangkat berhubungan pula dengan penghasilan. Menurut M. Manullang¹, promosi atau kenaikan pangkat adalah sesuatu yang pada umumnya diidam-idamkan oleh masing-masing pegawai, sebab dengan demikian ia memiliki hak-hak dan kekuasaan yang lebih besar dari sebelumnya, dan berarti menaikkan penghasilannya.

Kenaikan pangkat merupakan penghargaan kepada pegawai negeri sipil yang dengan tekun, penuh pengabdian melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Karena kenaikan pangkat adalah penghargaan kepada pegawai negeri

¹M. Manullang, Dasar-dasar manajemen, penerbit Gadjah Mada Press, Yogyakarta, 2004, hal 141.

sipil yang telah mengabdikan dengan tekun di dalam melaksanakan tugas sehari-hari, maka sudah sepantasnya diberikan kenaikan pangkat kepadanya².

Sudah seharusnya atasan memperhatikan nasib Pegawai Negeri Sipil yang menjadi bawahannya, sebab kenaikan pangkat adalah satu-satunya harapan untuk menaikkan gaji dalam situasi promosi jabatan sudah tidak memungkinkan lagi.

Menurut O Glean Stahl pada dasarnya setiap orang ingin dianggap ada dan ingin turut berperan. Dalam hubungan kepegawaian, kedua pikiran tersebut muncul dalam bentuk *basic emotional needs*, yaitu kebutuhan pegawai yang meliputi tiga hal, yaitu³:

1. *A sense of security*, yaitu kebutuhan setiap pegawai untuk memperoleh kepastian, misalnya menyangkut statusnya sebagai pegawai dan tingkat upah yang perlu dimiliki.
2. *A sense of success*, yaitu kebutuhan setiap pegawai dalam bentuk keinginan untuk turut memberikan sumbangannya terhadap eksistensi dan kelangsungan hidup perusahaan tempat pegawai bekerja.
3. *A sense of belongingness*, yaitu kebutuhan setiap pegawai untuk diakui peranannya di dalam perusahaannya seperti pegawai yang lain.

Untuk menampung dan memberikan kebutuhan hidup pegawai, O Glean Stahl menyarankan perlunya diterapkan manajemen demokratis, pimpinan sebanyak mungkin mengadakan konsultasi dengan staff atau anak buahnya dan membuka

² Ahmad Ghufro, Sudarsono, Hukum kepegawaian di Indonesia, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 1991, hal 64

³ Slamet Saksono, Administrasi Kepegawaian, Penerbit Kanisius, Yogyakarta, 1988, hal 94 s/d 95

kemungkinan untuk menerima pendapat dan saran dari staff atau bawahannya terutama yang ada hubungannya dengan kepentingan mereka. Terselenggaranya kedua hal tersebut pada dasarnya merupakan tanggung jawab pimpinan. Sedangkan kewajiban pegawai adalah menaati dan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Pegawai yang telah melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya mempunyai hak untuk memperoleh imbalan dari pimpinan antara lain dalam bentuk kenaikan pangkat, penghargaan, dan lainnya⁴.

Tidak sulit membayangkan bahwa setiap pegawai di manapun selalu mendambakan kemajuan dalam kehidupan kekaryaannya, artinya setiap orang ingin meniti karier sedemikian rupa sehingga selama masa aktifnya berkarya, ia menduduki jabatan dan pangkat yang lebih tinggi yang berarti memikul tanggung jawab yang lebih besar dan penghasilan yang semakin besar pula.

Kemajuan dalam karier seseorang tidak terjadi dengan sendirinya. Karier perlu direncanakan dan dikembangkan. Pengalaman banyak menunjukkan bahwa tanggung jawab untuk merencanakan dan mengembangkan karier seorang pegawai berada di pundak tiga pihak, yaitu⁵ :

1. pegawai yang bersangkutan sendiri,
2. atasan langsung,
3. petugas atau pejabat dari satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia dalam organisasi.

⁴ Ibid, hal 95

⁵ Sondang P.Siagian, Kerangka Dasar Ilmu Administrasi, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 2001, hal 194 s/d 195

Pegawai yang bersangkutan sendiri sangat berkepentingan dalam merencanakan dan mengembangkan kariernya. Perencanaan dan pengembangan kariernya itu merupakan bagian integral dari kehidupan kekarayaan seseorang. Agar meraih kemajuan dalam karier, seorang pegawai tentunya harus menampilkan kemampuan dan produktifitas yang semaksimal mungkin di samping menunjukkan perilaku yang positif dalam berfikir dan bertindak sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Hasil positif yang diharapkan dengan adanya perencanaan karier yang mantap antara lain adalah kegairahan bekerja di kalangan para pegawai karena mereka mengetahui bahwa apabila mereka mampu memenuhi persyaratan kepegawaian dengan baik, termasuk prestasi kerja seperti yang diharapkan oleh organisasi, maka karier mereka akan terjamin.

Kenaikan pangkat di dalam kepegawaian digunakan sebagai salah satu usaha pemerintah untuk dapat memicu peningkatan prestasi kerja para pegawai negeri sipil yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula. Dengan adanya kenaikan pangkat, maka diharapkan para pegawai tersebut akan berlomba-lomba untuk melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Para pegawai tersebut diharapkan memiliki kedisiplinan yang tinggi dan semangat kerja yang tinggi pula dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Karena dengan menghasilkan kinerja yang baik, maka para pegawai itu akan mendapatkan kesempatan untuk diberikan kenaikan pangkat kepadanya.

Dalam kepegawaian dikenal ada beberapa macam kenaikan pangkat. Pemberian kenaikan pangkat dilaksanakan berdasarkan sistem kenaikan pangkat reguler dan sistem kenaikan pangkat pilihan. Kedua sistem kenaikan pangkat tersebut diberikan sebagai motivator bagi para pegawai negeri sipil untuk lebih meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan segala macam tugas yang dibebankan kepada mereka.

Namun ada ketentuan tentang kenaikan pangkat yang pada akhirnya akan menghambat kinerja para pegawai negeri sipil tersebut yaitu ketentuan yang ada pada Pasal 6 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil yang menyebutkan bahwa kenaikan pangkat reguler diberikan sepanjang tidak melampaui pangkat atasannya. Hal ini tentu saja akan mempengaruhi semangat kerja dan juga kinerja pegawai karena walaupun dia sudah melaksanakan segala tugas-tugasnya dengan baik dan mendapatkan penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil yang baik juga tetapi dia tidak akan mencapai pangkat pada tingkat tertentu yang seharusnya bisa dia capai dalam instansinya karena kenaikan pangkat tidak boleh melampaui pangkat atasan langsungnya. Pada akhirnya para pegawai tersebut akan menjadi menurun semangat kerja dan kinerjanya. Untuk bisa mencapai kenaikan pangkat setinggi atasan langsungnya atau bahkan melebihi pangkat atasan langsungnya yang seharusnya dapat ia capai, mereka harus pindah ke instansi lain.

Pasal 33 Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil juga menyebutkan bahwa pegawai negeri sipil yang

berpangkat rendah tidak membawahi pegawai negeri sipil yang berpangkat lebih tinggi, kecuali membawahi pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan fungsional tertentu. Perpindahan ke instansi lain mungkin dapat menyelesaikan masalah yang ada namun dalam keadaan yang seperti ini belum tentu para pegawai tersebut mau dipindahkan dengan alasannya masing-masing. Mungkin masalah tempat instansi baru yang jaraknya cukup jauh. Belum lagi jika pegawai tersebut dipindahkan, maka dia harus diadaptasi lagi dari awal di lingkungan kerjanya yang baru padahal dia sudah merasa sangat nyaman bekerja di instansinya yang lama dan masih ada alasan-alasan lainnya lagi.

Selain itu, ada pula ketentuan lain yang termuat dalam Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang menyebutkan bahwa yang menetapkan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil pusat maupun daerah untuk menjadi Pembina Utama Muda Golongan Ruang IV/c, Pembina Utama Madya Golongan Ruang IV/d, dan Pembina Utama Ruang IV/e adalah Presiden setelah mendapatkan pertimbangan dari Kepala Badan Kepegawaian Negara. Kenaikan pangkat tersebut harus diajukan secara tertulis kepada Presiden, oleh:

1. Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Propinsi, dan
2. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota melalui Gubernur.

Pengajuan pangkat tersebut tembusannya disampaikan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah. Dengan prosedur yang panjang seperti tersebut di atas,

maka tidak sedikit pegawai negeri sipil yang enggan mengurusnya. Belum lagi menunggu hasilnya yang memakan waktu cukup lama karena prosesnya yang lama. Tidak seperti penetapan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/Kota dan Pegawai Negeri Sipil yang diperbantukan di lingkungan Pemerintah Daerah kabupaten/Kota untuk menjadi Pembina Golongan Ruang IV/a dan Pembina Tingkat I Golongan Ruang IV/b yang dilakukan oleh Gubernur atau penetapan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil daerah dan pegawai negeri sipil yang diperbantukan di lingkungannya untuk menjadi Juru Muda Tingkat I Golongan Ruang I/b sampai dengan Penata Tingkat I Golongan Ruang III/d yang dilakukan oleh Bupati/Walikota sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah yang prosesnya lebih singkat dan sederhana. Hal-hal tersebut di atas pada akhirnya sedikit banyak akan berpengaruh pada kinerja para pegawai negeri sipil karena mereka sudah kehilangan salah satu motivasi untuk maju.

Oleh karena itu, agar dapat terwujud pegawai negeri sipil yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintahan serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih, bermutu tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, maka masalah kenaikan pangkat adalah masalah yang sangat penting bagi Pegawai Negeri Sipil sehingga harus diperhatikan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang menjadi latar belakang penulisan ini, maka permasalahan yang dapat diajukan adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan kenaikan pangkat reguler pegawai negeri sipil daerah di Kota Surakarta.
2. Apakah yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan kenaikan pangkat reguler pegawai negeri sipil daerah di Kota Surakarta.
3. Apakah upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan kenaikan pangkat reguler pegawai negeri sipil daerah di Kota Surakarta.

C. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan kenaikan pangkat reguler pegawai negeri sipil di Kota Surakarta.
2. Untuk mengetahui hambatan yang muncul dari pelaksanaan kenaikan pangkat reguler pegawai negeri sipil di Kota Surakarta.
3. Untuk mengetahui bagaimana upaya-upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan pelaksanaan kenaikan pangkat reguler pegawai negeri sipil di Kota Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Untuk pembangunan nasional, penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi pemerintah untuk lebih meningkatkan usaha dalam rangka peningkatan mutu para pegawai negeri sipil.
2. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan menambah pengetahuan bagi penulis mengenai khasanah hukum di Indonesia.
3. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan referensi bagi penulis dan masyarakat umum.

E. Keaslian Penelitian

Penulisan Hukum/Skripsi ini merupakan hasil karya asli penulis, bukan merupakan duplikasi ataupun plagiasi dari hasil karya penulis lain. Jika Penulisan Hukum/Skripsi ini terbukti merupakan duplikasi ataupun plagiasi dari hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku. Berdasarkan penelusuran yang dilakukan penulis, ditemukan judul penelitian yang hampir sama dengan judul penelitian ini, yaitu sebagai berikut: Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri di Kota Yogyakarta di Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, yang meskipun hampir menyerupai judul penelitian ini, namun berbeda secara substansial mengenai isi maupun metode penelitian

F. Batasan Konsep

Dalam penelitian ini, batasan konsep diperlukan untuk memberikan batas dari berbagai pendapat yang ada mengenai konsep tentang pengaruh kenaikan pangkat

reguler Pegawai Negeri Sipil terhadap peningkatan kinerja Pegawai negeri Sipil di Pemerintah Kota Surakarta.

1. Pelaksanaan

Pelaksanaan adalah proses dan cara melaksanakan.⁶

2. Kenaikan

Yang dimaksud dengan kenaikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah perihal naik, peningkatan, penambahan.⁷

3. Kenaikan pangkat reguler

Menurut Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 99 tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, kenaikan pangkat reguler adalah penghargaan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang telah memenuhi syarat yang ditentukan tanpa terikat pada jabatan.

4. Kenaikan pangkat

Menurut Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap Negara.

5. Pangkat

Menurut Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, pangkat adalah

⁶ www.KamusBesarBahasaIndonesia.org, diunduh tanggal 9 Mei 2010, jam 14.30 WIB

⁷ Ibid.

kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang pegawai negeri sipil berdasarkan jabatannya.

6. Pegawai Negeri Sipil Kota Surakarta

Adalah Pegawai Negeri Sipil Kota Surakarta yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Surakarta dan bekerja pada Pemerintahan Kota Surakarta.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini dapat dikategorikan sebagai suatu penelitian hukum empiris yaitu penelitian yang berfokus pada perilaku masyarakat hukum (*law in action*) dan penelitian hukum empiris memerlukan data primer sebagai data utama disamping data sekunder.⁸ Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian empiris adalah berdasarkan pengalaman (terutama yang diperoleh dari penemuan, percobaan, pengamatan yang telah dilakukan).⁹

2. Sumber Data

Data utama yang digunakan dalam penelitian hukum empiris ini adalah data primer, sedangkan data sekunder dipakai sebagai pendukung.

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden dan narasumber tentang obyek yang diteliti dengan cara mengumpulkan

⁸ Pedoman Penulisan Hukum/Skripsi Universitas Atma Jaya Yogyakarta, hlm. 7.

⁹ www.KamusBesarBahasaIndonesia.org, diunduh tanggal 9 Mei 2010, jam 14.30 WIB

keterangan secara langsung kepada pihak-pihak yang terkait. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan berupa:

- 1) Hasil wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Surakarta yaitu Ety Retnowati, SH, M Hum.
- 2) Hasil pengisian kuesioner yang dibagikan kepada jajaran pegawai di dalam Badan Kepegawaian Daerah, Dinas Koperasi, Dinas Perdagangan, dan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga.

b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari kepustakaan yang berwujud peraturan perundang-undangan, buku, majalah dan dokumen-dokumen lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bahan hukum primer yang terdiri dari:
 - a) Undang-Undang Nomor 43 Republik Indonesia Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Republik Indonesia Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
 - b) Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil
 - c) Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
- 2) Bahan hukum sekunder yang terdiri dari:
 - a) M. Manullang, Dasar-dasar manajemen, penerbit Gadjah Mada Press, Yogyakarta, 2004.

- b) Ahmad Ghufron, Sudarsono, Hukum kepegawaian di Indonesia, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 1991.
- c) Slamet Saksono, Administrasi Kepegawaian, Penerbit kanisius, Yogyakarta, 1988.
- d) Sondang P.Siagian, Kerangka Dasar Ilmu Administrasi, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 2001.
- e) Pedoman Penulisan Hukum/Skripsi Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- f) Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta, 1982.
- f) www.KamusBesarBahasaIndonesia.org.

c. Metode Pengumpulan Data

- 1) Dengan cara wawancara secara langsung dengan narasumber Etty Retnowati, SH.,M.Hum sebagai Kepala Badan Kepegawaian Daerah Surakarta dan Dwi Setyawan, SH sebagai Staf Bagian Mutasi Pegawai dengan pedoman wawancara secara terbuka.
- 2) Dengan cara studi kepustakaan dengan melakukan pengumpulan data dari perundang-undangan, buku-buku, literatur, serta dokumen-dokumen yang terkait dengan pokok permasalahan yang diteliti dan selanjutnya dipelajari sebagai satu kesatuan yang utuh.
- 3) Dengan cara penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada responden yaitu pegawai negeri sipil daerah yang bekerja di Dinas Koperasi, Dinas

Perdagangan, Badan Kepegawaian Daerah, Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga.

d. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Surakarta Propinsi Jawa Tengah.

e. Populasi dan Metode Penentuan Sampel

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan obyek dengan ciri yang sama. Populasi dapat berupa himpunan orang, benda (hidup atau mati), kejadian, kasus-kasus, waktu, atau tempat dengan sifat yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil daerah di Kota Surakarta.

Untuk menentukan sampel, penelitian ini menggunakan *stratified random sampling design*. *Stratified random sampling design* adalah penelitian dengan penentuan sampel secara acak bertingkat yang bertujuan untuk menarik generalisasi terhadap populasi yang akan diteliti.¹⁰ Dengan metode ini tata cara yang dilakukan sebagai berikut:

- 1) Di Kota Surakarta terdapat 27 SKPD (Satuan Kerja Pemerintah Daerah).
- 2) Dari 27 SKPD diambil 4 SKPD (10%) untuk diteliti yaitu Badan Kepegawaian Daerah, Dinas Koperasi, Dinas Perdagangan, dan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga.

¹⁰ Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta, 1982, hlm. 29.

- 3) Dari 4 SKPD yang menjadi tempat sampel penelitian diambil 10% dari jumlah pegawai negeri sipil daerah yang ada sebagai sampel kecuali Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga.
- 4) Di Kota Surakarta terdapat 6 unit pelaksana teknis yang ada di bawah Dispora. Dari 6 unit pelaksana teknis tersebut diambil 2 unit pelaksana teknis secara acak. Dalam pengambilan sampel secara acak tersebut ditemukan 2 unit pelaksana teknis yaitu Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kecamatan Jebres dan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kecamatan Pasar Kliwon. Dari unit pelaksana teknis Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kecamatan Jebres dan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kecamatan Pasar Kliwon diambil 10% dari jumlah pegawai negeri sipil yang ada sebagai sampel.
- 5) Adapun mengenai sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1.
Perincian Sampel Penelitian Pegawai Negeri Sipil
Daerah Kota Surakarta

Satuan Kerja	Jumlah PNS	Perbandingan	Total
Badan Kepegawaian Daerah	52	10%	5
Dinas Koperasi	39	10%	4
Dinas Perdagangan	50	10%	5
Dikspora: a. Unit Kec. Jebres	484	10%	48
b. Unit Kec. Pasar Kliwon	299	10%	30

Sumber: Data Primer

Jadi total jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 92 pegawai negeri sipil.

f. Responden dan nara sumber

- 1) Responden dalam penelitian hukum ini adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah di Kota Surakarta yang bekerja di Dinas Koperasi, Dinas Perdagangan, Badan Kepegawaian Daerah, Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga.
- 2) Nara sumber dalam penelitian hukum ini adalah Etty Retnowati, SH.,M.Hum sebagai Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta dan Dwi Setyawan, SH sebagai Staf Bagian Mutasi Pegawai.

g. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Analisis kualitatif yaitu analisis dengan menggunakan ukuran kualitatif. Analisis dengan ukuran kualitatif adalah analisis yang dilakukan dengan memahami dan merangkai data yang dikumpulkan secara sistematis sehingga diperoleh gambaran yang nyata mengenai persoalan yang diteliti. Proses penalaran dalam menarik kesimpulan digunakan metode berfikir deduktif yaitu menarik kesimpulan dari hal-hal yang umum untuk menyelesaikan suatu perkara yang khusus.