

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sebagai unsur utama sumber daya aparatur negara yang memiliki peranan penting untuk menentukan keberhasilan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan serta melaksanakan kegiatan pelayanan publik. Pegawai Negeri Sipil yang mampu menjalankan peranan tersebut adalah PNS yang memiliki kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja baik, bermoral dan bermental baik, sadar akan tanggung jawabnya sebagai layanan publik profesional serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa (Bambang Rudito 2016 : 64).

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Pasal 1 ayat (1), “Pegawai Negeri Sipil selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat Pembinaan Kepegawaiaan untuk menduduki jabatan pemerintahan”.

Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara berdasarkan Pasal 86 yang menyatakan bahwa dalam menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas PNS wajib mematuhi aturan disiplin PNS, Instansi pemerintahan wajib melaksanakan penegakan disiplin kerja serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman yang sebagaimana tertulis dalam peraturan pemerintahan Nomor 94 Tahun 2021 Pasal 7 yang berbunyi pegawai negeri sipil (PNS) yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud akan dijatuhi Hukuman Disiplin yang tertuang dalam Pasal 8 yang terdiri dari : hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, dan hukuman disiplin berat.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang di pergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan yang telah ditentukan (Rivai 2011:825).

Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang akan tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Pentingnya disiplin dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan pengaruh budaya dalam organisasi pekerjaan, hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya kesejahteraan dalam menjalankan tugasnya sehingga mampu memberikan Tujuan dan Kemampuan dalam suatu organisasi harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada seorang pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan hal tersebut akan ikut

mempengaruhi tingkat kedisiplinan Karyawan, Agar pegawai bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya (Hasibuan 2002: 195).

Mayoritas pegawai belum menyadari bahwa tingkat disiplin kerja sangat mempengaruhi untuk kemajuan suatu organisasi instansi, terutama dalam instansi negara. Disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan penghambat suatu pencapaian visi misi instansi dan disiplin yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan suatu instansi.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) Selama ini di persepsi oleh masyarakat sebagai aparat pemerintahan yang mempunyai disiplin kerja rendah. Meskipun tidak semuanya mewakili, masalah disiplin kerja masih banyak yang tidak mematuhi peraturan instansi dan mementingkan kepentingan pribadi dari pada instansi. Hal inilah yang menjadi alasan utama mengapa peneliti mengambil Judul Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pengembangan sumber daya aparatur negara sangat diperlukan karena mengingat status dan peran pegawai negeri sipil merupakan organisasi nasional yang menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan untuk mencapai tujuan nasional, maka pengembangan sumber daya organisasi sangat diperlukan. Untuk mencapai tujuan nasional, kita perlu beradaptasi langsung dari seluruh lapisan masyarakat, tidak hanya pemerintahan yang memenuhi kewajibannya. Masyarakat juga turut serta dalam memenuhi kewajiban nasional untuk membantu tercapainya tujuan nasional .

Tujuan nasional yang tercantum dalam pembukaan UUD 1945 adalah untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan mewujudkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Tujuan itu hanya dapat dicapai melalui pembangunan Negara yang terencana, terarah, realistis, serius, efisien dan efektif. Demi mewujudkan hasil yang baik dibutuhkan pegawai disiplin, antusias, dan bertanggung jawab atas dedikasi penuh. Oleh karena itu, disiplin harus ditekankan kepada setiap pegawai dalam instansi pemerintahan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah pegawai yang memenuhi syarat yang ditentukan dan diangkat oleh pejabat yang berwenang sehingga disertai tugas dalam suatu jabatan untuk berkerja di pemerintahan atau negara bagian dan digaji berdasarkan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Pegawai Negeri sebagaimana yang tercantum dalam peraturan pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Displin Pegawai Negeri Sipil dalam Pasal 1 ayat (1), “Pegawai Negeri Sipil selajutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat Pembina Kepegawaiaan untuk menduduki jabatan pemerintahan”.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia sering berkisar dalam hal rendahnya profesionalisme, tingkat kesejahteraan yang belum memadai, distribusi dan komposisi yang belum ideal, penempatan dalam jabatan yang

belum didasarkan pada prestasi kerja, budaya kerja dan etos kerja yang masih dalam penerapan perbaikan sehingga disiplin ini tidak dilaksanakan secara konsisten dan konsekuen dalam persoalan internal Aparatur Sipil Negara lainnya.

Disiplin yang paling penting ialah disiplin masuk kerja dan menaati waktu kerja yang telah ditentukan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus disiplin terutama bagi pegawai negeri, ketika berkerja sesuai dengan yang telah ditentukan dalam peraturan. Hal ini dikarenakan disiplin waktu merupakan salah satu cara untuk mendapatkan etos kerja yang baik (Mutiarin 2014 : 50).

Berdasarkan ketentuan peraturan pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dalam Pasal 1 ayat (4) definisi Disiplin PNS ialah “Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan”. Saat ini masih banyak ditemukan mengenai pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh seorang PNS selaku Aparatur Sipil Negara berupa keterlambatan jam kerja dan tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas. Secara otomatis sikap seperti ini mencerminkan Aparatur Sipil Negara itu sendiri belum menyadari akan keawajiban sebagai abdi negara, yang termasuk terlambat dan pulang mendahului (tidak sesuai dengan jam kerja). Ini berdampak pada penyelenggaraan Reformasi Birokrasi.

Berdasarkan peraturan pemerintahan Nomor 94 Tahun 2021 dalam Pasal 8 ayat (1), diatur mengenai tingkatan Hukuman disiplin dan jenis Hukuman Displin, yakni sebagai berikut:

“Pasal 8”

1. Tingkat Hukuman Disiplin terdiri atas :
 - a. Hukuman Disiplin ringan;
 - b. Hukuman Disiplin sedang; atau
 - c. Hukuman Disiplin berat.
2. Jenis Hukuman Disiplin Ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
 - a. Teguran lisan
 - b. Teguran tertulis; atau
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
3. Jenis Hukuman sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
 - a. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
 - b. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (Sembilan) bulan; atau
 - c. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12(dua belas) bulan.

4. Jenis Hukuman Disiplin Berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas:
- a. Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12(dua belas) bulan;
 - b. Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan; dan
 - c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai, pemerintah telah memberikan suatu kebijakan dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri No. 6 tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia melaksanakan tugas yang telah diamanatkan kepadanya dengan sebaik mungkin (Permen No 6 ; 2022). Salah satu instansi yang menerapkan Disiplin sesuai aturan terbaru berlaku yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kaur, berdasarkan ketentuan peraturan pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kaur di temukanya adanya pelanggaran disiplin oleh PNS. Pelanggaran disiplin PNS di pemeritahan Kaur tidak hanya berkaitan dengan pelanggaran ketentuan jam kerja, pelanggaran juga berbentuk tidak masuk kerja tanpa adanya keterangan.

Maka langkah yang diambil oleh pimpinan dan bidang Kepegawaian selaku pihak yang memiliki kewenangan dalam memberikan sanksi, ialah dengan memberikan teguran Tertulis berupa Surat Panggilan (SP). Ada pula yang mendapatkan pemotongan gaji dikarenakan kesalahan yang tergolong “Tingkatan Sedang”.

Di Dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten Kaur, masih terjadi sering terjadinya pelanggaran disiplin karena masih kurangnya kesadaran dalam diri PNS. Berdasarkan wawancara langsung dilapangan, PNS menganggap rendah hukuman yang di berikan. Sehingga ada yang melakukan pelanggaran lebih dari 3 (Kali). Seharusnya PNS dapat berbenah diri karena merupakan contoh masyarakat dan sebagai Aparatur Negeri Sipil yang mengabdikan dan melayani masyarakat. Maka, perlu untuk disiplin dalam berkerja, sehingga dengan begitu meningkatkan kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia.

Faktor penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kaur, Provinsi Bengkulu dinilai dari sasaran kinerja pegawai (SKP). Tujuan sasaran kinerja pegawai agar setiap pegawai Aparatur Sipil Negara dan pejabat dapat menyusun sasaran kinerja pegawai sesuai dengan bidang dan tugas jabatannya masing-masing untuk mengetahui sampai dimana pencapaian sasaran kinerja pegawai.

Sedangkan penilaian kinerja pegawai tidak tetap pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kaur dapat dinilai langsung oleh atasan dengan melihat absensi kehadiran yang dinilai dalam jangka 1 bulan.

Setiap instansi mempunyai cara dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai seperti yang dilakukan oleh Sulastri Laledak pada tahun (2019) Daerah Undata Provinsi Sulawesi Tengah, dengan judul Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil bagian Kepegawaian Rumah Sakit Umum. Hasil dari penelitiannya bahwa peningkatkan disiplin kerja pegawai dari kehadiran masih rendah, hal ini ditunjukkan dengan masih banyak pegawai tidak menghargai jam kerja, dari ketaatan pada peraturan kerja masih kurang, ini disebabkan masih adanya pegawai yang tidak memperhatikan peraturan kerja.

Sedangkan dari segi ketaatan pada standar kerja sudah baik, ini terlihat pada proses pekerjaan yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab serta sesuai standar dengan mengacu pada peraturan pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, Pasal 7 yang berbunyi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud akan dijatuhi Hukuman Disiplin yang tertuang dalam Pasal 8 yang terdiri dari : Hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, hukuman disiplin berat. Adapun berlakunya hukuman disiplin dan pendokumentasi keputusan hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yaitu:

Pasal 38 Berlakunya Hukuman Disiplin yaitu :

- 1) Keputusan Hukuman Disiplin berlaku pada hari ke-15 (lima belas) sejak diterima.
- 2) Keputusan Hukuman Disiplin yang diajukan upaya Administratif berlaku sesuai dengan keputusan upaya Administratif.
- 3) Keputusan lebih lanjut mengenai upaya Administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah tersendiri.

Pasal 39 Keputusan Hukuman Disiplin yaitu

- 1) Keputusan Hukuman Disiplin harus didokumentasi oleh pejabat pengelola kepegawaian di instansi yang bersangkutan.
- 2) Dokumentasi Keputusan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai salah satu bahan penilaian dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.
- 3) Pendokumenetasian Keputusan Hukuman Disiplin termasuk dokumen dalam pemeriksaan diunggah ke dalam sistem yang terintegrasi dengan sistem informasi Pegawai Negeri Sipil.

Dari penjelesan diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kinerja Pegawai Negeri Sipil sangatlah berpengaruh pada setiap oerorganisasi atau instansi, karena Disiplin Kinerja metode dalam menilai tugas individu atau kelompok suatu organisasi untuk memperoleh standar kinerja dan tujuan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, penulis disini tertarik untuk mengkaji dalam bentuk penelitian dengan Judul: **“Implementasi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 Tentang Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kaur.**

A. RUMUSAN MASALAH

Sebagai pemecah permasalahan, maka yang penulis jadikan sebagai rumusan masalah antara lain :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kinerja aparatur sipil negara di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kaur berdasarkan Peraturan Pemerintah 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara?
2. Apa faktor- faktor yang mendorong dan menghambat pegawai negeri sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kaur dalam menaati ketentuan jam kerja?

B. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan Rumusan masalah tersebut, maka dirumuskan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, dan kinerja aparatur sipil negara di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Kaur berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara.
2. Untuk mengetahui fakto-faktor yang mendorong dan menghambat disiplin pegawai negeri sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kaur dalam menaati ketentuan jam kerja.

C. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah, dan tujuan penelitian diatas, maka hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Penulis
 - a. Memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S1) di Universitas Ahmad Dahlan.
 - b. Menambah pengetahuan dan wawasan serta ilmu pengetahuan untuk memenuhi, mengetahui dan menambah ilmu pengetahuan penulis dalam memahami Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kaur Dalam Peraturan Pemerintahan Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara.

2. Universitas Ahmad Dahlan

Bahan referensi bagi mahasiswa Fakultas Hukum dan juga dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya sekaligus menyempurnakan kekurangan yang terdapat di peneliti ini.

3. Masyarakat

Sumbangan pemikiran untuk perkembangan ilmu pengetahuan dibidang ilmu Hukum pada umumnya sekaligus memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kaur Dalam

Peraturan Pemerintahan Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara.

4. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini Dapat bermanfaat untuk menambah dan memperluas ilmu pengetahuan secara hukum, serta mengembangkan ilmu pengetahuan hukum tata negara khususnya di bidang disiplin dan kinerja aparatur sipil negara dan Apabila dianggap layak Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara, maka karya ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji permasalahan yang sama.

5. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi Sebagai salah satu solusi terhadap perbaikan kinerja aparatur sipil negara khususnya di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kaur dan Sebagai rekomendasi format ideal, dan strategi lembaga khusus pengawasan dan disiplin aparatur sipil negara di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kaur.

E. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis Empiris. Sejalan dengan pembahasan dengan permasalahan pada

pembahasan ini maka metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian jenis penelitian yuridis Empiris (*Empirisme legal research*). Menggunakan kajian yang bersifat normatif berdasarkan peraturan pemerintahan Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Aperatur Sipil Negara.

Penelitian hukum Empiris merupakan salah satu jenis penelitian hukum yang menganalisis dan mengkaji berkerjanya hukum di dalam masyarakat, Penelitian dilakukan dengan cara meneliti data sekunder (Soerjono Soekanto, dan Sri Mamudji 1982:14).

2. Sumber Data dan Bahan Hukum

Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan data primer, data primer adalah data diperoleh dengan cara melakukan studi lapangan, dengan cara melakukan wawancara secara terstruktur dengan berpedoman kepada pertanyaan yang telah disiapkan kepada jumlah responden yang berkaitan dengan permasalahan penelitian atau data yang diperoleh langsung dari sumber pertama (Hasan, 2002: 58). Sumber data primer bersumber dari bahan yang terdiri dari:

- a. Bahan Hukum Primer merupakan bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundangan-undangan yang terkait dengan permasalahan yang akan ditulis, yaitu:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945;
- 2) Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014;
- 3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara.

b. Bahan Hukum Sekunder yakni bahan hukum untuk memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai bahan hukum primer yang sudah tersedia, yaitu:

- 1) Buku-buku
- 2) Jurnal
- 3) Skripsi
- 4) Tesis
- 5) Hasil penelitian
- 6) Pendapat hukum (Doktrin)
- 7) Internet

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam suatu penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cermat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a) Wawancara

Wawancara adalah Teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam (Hasan, 2002:85). Sedangkan maksud dari wawancara ialah mengonstruksi perihal orang, kejadian, kegiatan, perasaan, motivasi, tuntutan, dan kepedulian. Dalam wawancara ini digunakan untuk mengetahui Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kaur.

b) Observasi

Observasi adalah Teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek kajian. Observasi ialah pemilihan pengubahan, pencatatan, dan serangkaian perilaku dan suasana yang berkenan dengan organisasi, sesuai dengan tujuan-tujuannya (Hasan, 2002:86). Observasi yang dimaksud dalam Teknik pengumpulan data ialah observasi pra-penelitian, saat penelitian dan paska-penelitian yang digunakan sebagai metode pembantu, dengan tujuan untuk mengamati faktor-faktor yang mendorong menghambat Pegawai Negeri Sipil dalam menaati ketentuan jam kerja.

c) Studi Pustaka

Studi Pustaka dilakukan untuk memperkaya pengetahuan mengenai berbagai konsep yang digunakan sebagai dasar atau pedoman dalam proses penelitian (Martono, 2011:97). Penelitian studi Pustaka dalam pengumpulan data ini merupakan jenis data sekunder digunakan untuk membantu proses penelitian, yaitu dengan mengumpulkan informasi yang terdapat di artikel, surat kabar, buku-buku, maupun karya ilmiah pada penelitian sebelumnya. Tujuan dari Pustaka ini adalah untuk mencari fakta dan mengetahui konsep metode yang digunakan.

4. Analisis Data

Analisis data yang telah terkumpul dianalisis dengan cara deskriptif kualitatif yaitu data yang diperoleh disajikan secara deskriptif dan dianalisis secara kualitatif, kemudian data diklasifikasikan sesuai dengan permasalahan peneliti. Hasil klasifikasi data selanjutnya disistematiskan dan dianalisis untuk dijadikan dasar dalam mengambil kesimpulan secara deduktif (Soerjono Soekanto, 1982:30). Penalaran deduktif merupakan jenis penarikan kesimpulan yang dilakukan bertolak dari hal yang umum ke hal yang lebih khusus atau penyimpulan konklusinya dimaksudkan sebagai penegasan atas apa yang telah tersirat sebelumnya (Afandi, 2016:12).