

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya Manusia aparatur Negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Tujuan pembangunan nasional sebagaimana telah tercantum dalam pembukaan Undang-undang Dasar 1945 ialah melindungi segenap bangsa Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan social bagi seluruh rakyat Indonesia.

Pegawai negeri Sipil tentunya adanya kedisiplinan yang dimana adanya peraturan pegawai negeri sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan berupa hukuman disiplin. Upaya meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut merupakan pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah, para pegawainya melakukan pelanggaran yang

menimbulkannya ketidakefisien kinerja pegawai yang bersangkutan. Disiplin Kerja Pns merupakan modal yang penting yang harusnya dimiliki oleh aparatur negara (pns) adanya menyangkut terkait pemberian pelayanan public. Namun pada dasarnya PNS secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh PNS. Permasalahan tersebut antara lain kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang ditempuh namun pemerintahan terus menimbulkan ketidakefisien kinerja pegawai yang bersangkutan.

Pasal 30 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian mengamanatkan ditetapkannya peraturan pemerintah mengenai disiplin PNS. Selama ini ketentuan mengenai disiplin PNS telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Namun demikian peraturan pemerintah tersebut perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan, karena tidak sesuai lagi dengan situasi dan kondisi saat ini.

Untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Peraturan Pemerintah tentang disiplin PNS ini antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran.

Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Dalam Peraturan Pemerintah ini secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini. Penjatuhan hukuman berupa jenis hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan.

Kewenangan untuk menetapkan keputusan pemberhentian bagi PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dilakukan berdasarkan Peraturan Pemerintah ini. Selain hal tersebut di atas, bagi PNS yang dijatuhi hukuman disiplin diberikan hak untuk membela diri melalui upaya administratif, sehingga dapat dihindari terjadinya kesewenang-wenangan dalam penjatuhan hukuman disiplin.

Pada dasarnya, ketentuan hari kerja bagi Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Pasal 4 Huruf F Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang berbunyi “ Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja “ Yang dimaksud dengan kewajiban untuk "masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja" adalah setiap PNS wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum

bukan karena dinas. Apabila berhalangan hadir wajib memberitahukan kepada pejabat yang berwenang.

Masalah kedisiplinan pegawai menjadi faktor penting yang sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi pemerintah. Seorang PNS (Pegawai Negeri Sipil) tidak akan bisa tanggung jawab atas pekerjaannya apabila kurang disiplin terhadap aturan-aturan yang berlaku.

Dalam upaya kedisiplinan PNS, pemerintah telah memberikan suatu kebijaksanaan dengan dikelurkannya peraturan pemerintah Nomor 94 tahun 2021 yaitu tentang Peraturan Disiplin PNS. Dalam PP nomor 94 tahun 2021 telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan tidak boleh dilanggar oleh setiap PNS. Dengan ditetapkannya peraturan tentang disiplin bagi PNS adalah penting guna menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dijalankan. Penegakkan peraturan disiplin PNS berlaku diseluruh Indonesia. Terutama di Kota Pontianak, karena permasalahan kedisiplinan terutama di Waktu jam Kerja PNS yang tidak disiplin atau melanggar peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentunya akan mendapatkan sanksi sesuai dengan pelanggaran yang diberikan, tetapi PNS yang ada di kota Pontianak itu banyaknya hanya dilakukan sanksi berupa ringan sebagaimana diatur di dalam pasal 8 peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 hukuman disiplin ringan ialah berupa bentuk teguran secara lisan, teguran lisan atau pernyataan tidak puas secara tertulis contohnya :

Di dinas Ketenagakerjaan, investasi. Di kota Pontianak PNS banyak melakukan pelanggaran contohnya yang saya lakukan pengamatan yaitu

1. Terkait adanya keterlambatan Pegawai Negeri Sipil pada jam kerja
2. Ketidakhadiran pegawai negeri sipil pada jam kerja
3. Mengambil waktu istirahat tidak pada waktunya. Dalam upaya untuk menghindari tindakan PNS yang dijelaskan di atas, maka langkah awal yang dilakukan adanya kesiapan dari pns tersebut dengan tindakan salah satunya tepat waktu, serta adanya kemauan dan kesadaran diri serta menjalankan kewajibanya sebagai pegawai negeri sipil. Untuk menjalankan aktivitas pemerintahan keberadaan sarana kantor instansi-instansi pemerintahan tentunya memiliki makna yang sangat penting. Pertama untuk kepentingan kepada masyarakat dan kedua pada kepentingan organisasi pemerintah itu sendiri.

Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) saat ini merupakan Negara Hukum yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>1</sup> Pembangunan nasional sebagaimana dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, bertujuan untuk membentuk masyarakat Indonesia lebih baik secara materil, maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Indonesia merupakan negara hukum, yang berarti semua yang dilakukan di Indonesia memiliki aturan. Tujuan pembangunan nasional dapat membangun keadilan dalam bermasyarakat. Pembangunan secara materil berhubungan dengan sumber daya manusia, berarti pembangunan unsur-unsur diluar kejiwaan manusia

---

<sup>1</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Bab 1, Pasal 1*

seperti pembangunan ekonomi teknologi, dan sarana- sarana fisik kehidupan, sedangkan pembangunan spiritual yaitu pembangunan unsur-unsur kejiwaan manusia seperti pembangunan moral dan pendidikan.

Indonesia sebagai Negara hukum telah menempatkan landasan yuridis bagi warga negaranya untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, sebagaimana tertulis dalam pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945, yang berbunyi: “setiap warga di negara hukum berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi manusia”.<sup>2</sup>

Dalam pasal di atas bahwa negara menyadari betapa pentingnya warga negara Indonesia dalam mendapati pekerjaan yang layak untuk berlangsung hidup. Untuk menjaga kelangsungan hidup , maka perlu bekerja untuk menghasilkan sesuatu imbalan berupa materi, dan salah satu contoh pekerjaannya mengabdikan menjadi PNS. Pegawai Negeri biasanya dikenal di Indonesia yaitu warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan sesuai aturan.<sup>3</sup>

Pegawai negeri sipil di Indonesia biasanya sebelum diangkat menjadi PNS, seseorang itu pertama kali diangkat menjadi calon PNS terlebih dahulu, lalu yang bersangkutan akan ditetapkan menjadi PNS setelah lulus pendidikan dan prajabatan. PNS yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan akan diangkat oleh pejabat yang memiliki wewenang, lalu diberikan tugas dan diberikan gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

---

<sup>2</sup> Pasal 2 Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Bab X,

<sup>3</sup> Dharma Setyawan Salam, *Manajemen Pemerintahan Indonesia*, (Jakarta: Sapdodadi, 2004), h. 175

Tujuan Nasional untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur secara merata dan berkesinambungan materil dan spiritual. Hal tersebut dapat dicapai dengan adanya Pegawai Negeri sebagai warga negara, Unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Negara Republik Indonesia 1945, Negara dan Pemerintah.

Keberadaan Pegawai Negeri di Indonesia semakin penting untuk menyelenggarakan pemerintahan dan kemajuan pembangunan atau pembangunan yang sedang dilaksanakan tidak terlepas dari keikutsertaan Pegawai Negeri. Oleh karena itu pemerintah telah berupaya untuk merumuskannya dalam satu kerangka perundang-undangan.

Sejak Indonesia telah merdeka beberapa Undang-undang yang mengatur Pegawai Negeri dalam segala aspeknya. Hal ini dapat dilihat dalam perundang-undangan No. 18 Tahun 1961, tentang ketentuan-ketentuan pokok kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1961 nomor 263), Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974, tentang pokok-pokok kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55).<sup>4</sup>

Melihat sumber daya Otonomi daerah dalam pelaksanaannya menghadapi berbagai permasalahan, tantangan dan kesempatan berbanding terbalik dengan fakta di lapangan, beberapa masalah terjadi seperti masih rendahnya kesadaran dan pemahaman masyarakat terhadap politik dalam kehidupan masyarakat, dilihat dari kualitas mental PNS yang masih rendah, dan banyaknya pegawai PNS yang

---

<sup>4</sup> Ahmad Ghufron, Sudarsono, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta: PT. Melton Putra, 1991), h. 1

melanggar peraturan, hanya sebagian aparat pemerintah yang bersih dari praktek-praktek Korupsi,

Kolusi adalah kerja sama rahasia untuk maksud tidak terpuji Nepotisme adalah kecenderungan untuk mengutamakan keuntungan diri sendiri, terutama dalam jabatan dan pangkat di lingkungan pemerintah, atau tindakan memilih kerabat atau sanak keluarga sendiri untuk memegang pemerintahan (KKN), sehingga akan dapat mengurangi kepercayaan masyarakat pada pemerintah. Tapi pada kenyataannya banyak system rekrutmennya yang masih erat dengan KKN. Suatu keberhasilan pembangunan sistem politik yang demokratis dan pelaksanaannya sangat ditentukan dari kesiapan berbagi pihak untuk berperan aktif dalam upaya pemberdayaan masyarakat diberbagai bidang termasuk bidang politik, peran serta sumber daya aparatur dalam pembangunan bukan hanya berperan aktif melainkan kesadaran yang dimilikinya pada hakikat yang berperan sebagai sumber daya aparatur.

Dalam prakteknya, Pegawai Negeri Indonesia pada umumnya masih banyak kekurangan yaitu kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai, sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintah dan pembangunan nasional sehingga kurangnya produktifitas PNS, antara lain adalah masih adanya jiwa kepegawaian dengan befikir mengikuti kebiasaan bagian, bukan terletak pada kesatuan yang harmonis melainkan kesatuan pada bagian-bagian tersendiri, mempunyai bentuk dan corak yang berbeda serta kurang menghargai ketepatan waktu.



Pegawai Negeri Indonesia dipandang masih banyak kekurangan yaitu kurang adanya menghargai waktu, mengefisienkan tenaga dan kedisiplinan kerja. Untuk itu pembinaan Pegawai Negeri Sipil sebaiknya terus dilakukan dari waktu ke waktu. Terkait dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah No.94 Tahun 202, maka salah satu faktor yang dipandang sangat penting dan prinsipil dalam mewujudkan Aparatur Negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan para Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa Inggris disciple, discipline yang artinya pengikut. Pengikut dalam hal ini berarti orang yang mengikuti. Sedangkan yang diikuti tidak harus orang, tetapi aturan atau ajaran yang bersifat baik dan tujuannya untuk kebaikan. Meskipun orang yang harus diikuti, haruslah orang yang memang patut diikuti karena kebaikannya untuk hal yang baik dan kedisiplinannya.

Di sisi lain, disiplin menurut bahasa Latin, discipulus, berarti pembelajaran dan sebenarnya difokuskan pada pengajaran, sehingga disiplin memiliki arti sebagai suatu keadaan tertib di mana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi, tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati.

Ada yang menyebut disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak lain. Disiplin yang baik adalah disiplin yang dilakukan sesuai dengan aturan karena tujuannya memang baik dan sepenuh hati.

Bukan terpaksa atau karena takut terhadap aturan yang baik. Adapula yang menyebut, disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus. Semua arahnya satu, melakukan sesuatu sesuai aturan yang berlaku.<sup>5</sup>

Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Indonesia masih rendah dan kasusnya cenderung meningkat. Kasus nya pun beragam mulai dari tidak masuk kerja, poligami, melakukan perzinahan atau perselingkuhan, menggunakan narkoba, melakukan tindakan asusila, calo CPNS, pelayanan yang tidak memuaskan terhadap masyarakat hingga penyalahgunaan wewenang. Adapun beberapa contoh kasus yang sering terjadi di Kota Pontianak dari berbagai tempat kantor pemerintahan. Contohnya antara lain; kasus yang dilakukan oleh 7 orang di Kantor Camat Kota Pontianak, salah satu kasus yang terjadi yaitu seringnya tidak hadir tanpa keterangan dan disertai ketika libur hari Raya, PNS sering terhitung tidak masuk kantor dari habisnya waktu libur yang diberikan, hal ini termasuk pelanggaran yang terdapat pada Peraturan Pemerintah No. 94 tahun 2021 tentang Disiplin PNS Pasal 4 huruf f. Pada Peraturan Pemerintah pelanggaran ini termasuk pada tingkat disiplin ringan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah dan hukuman yang sudah ditentukan, Sekertaris daerah Kalimantan Barat memberikan sanksi kepada 7 orang tersebut dengan cara memberi sanksi disiplin berupa pemotongan TPP (Tunjangan Penghasilan Pegawai )<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Indra Kertati, *Direktur Lembaga Penelitian dan Pengembangan Sumberdaya Pembangunan (LPPSP) Jawa Tengah* .

<sup>6</sup> *Leo prima ASN Kalbar yang Tak Masuk Kerja Tanpa Alasan Usai Libur Lebaran Dipotong TPP-nya diakses pada tanggal 19 maret 2023 dari <https://kumparan.com/hipontianak/asn-kalbar-yang-tak-masuk-kerja-tanpa-alasan-usai-libur-lebaran-dipotong-tpp-nya-1y2W7hzjyxg/full>*

Salah satu setelah diberlakukannya otonomi daerah, terjadi kelebihan pegawai yang disertai dengan beban kerja dilingkungan pemprov. Akibatnya, banyak pegawai yang tidak mempunyai pekerjaan yang jelas. Kondisi inilah yang menyebabkan kedisiplinan dan semangat kerja yang tidak cukup baik.<sup>7</sup> Seharusnya seorang pemimpin disuatu Dinas atau Bagian memiliki kewenangan untuk menindak atau memberi teguran kepada pegawai yang tidak disiplin atau yang melakukan pelanggaran. Akan tetapi tidak banyak pemimpin yang menegakkan peraturan ini. Seorang Pegawai Negeri Sipil terbukti melakukan pelanggaran Disiplin harus diberikan sanksi guna memberikan efek jera dan shock terapi agar Pegawai Negeri sipil yang lain tidak meniru atau melakukan pelanggaran yang lebih berat lagi.

Permasalahan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil sangat menarik untuk diteliti apalagi permasalahan tersebut dikaitkan dengan peran pihak pemerintah untuk mewujudkan penegakan disiplin tersebut di kalangan Pegawai Negeri Sipil. Dalam hal ini pemerintah dibantu oleh suatu instansi atau lembaga yang berada di tingkat daerah baik provinsi, kota maupun kabupaten yang dinamakan Badan Kepegawaian Daerah. Badan Kepegawaian Daerah merupakan salah satu perangkat daerah untuk membantu kelancaran manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan kasus yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak masih terdapat beberapa Pegawai yang melanggar aturan pekerjaan seperti halnya tidak masuk kerja. Hal tersebut membuktikan bahwa ada pelanggaran terhadap Pasal 4 huruf f yang isinya tentang masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja.

---

<sup>7</sup> Miftah Thoha, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2005), h. 90

Berdasarkan uraian diatas maka penulis berasumsi 1. Banyak pelanggaran yang terjadi di Kota Pontianak yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil terkait kedisiplinan kerja, 2. Penerapan Peraturan Pemerintah yang belum maksimal, dalam kesempatan ini peneliti berkeinginan untuk meneliti tentang **“Implementasi pasal 4 huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak)”**.

**Tabel 1.1**  
**Peneliti Terdahulu**

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Hasil Penelitian
1.	Aries Dwi Wahyono	Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pati	1. Bagaimanakah bentuk, jenis, latar belakang, dan modus pelanggaran disiplin pegawai pada instansi pemerintah Kabupaten Pati ? 2. Bagaimana implementasi Peraturan Pemerintah No. 53	Hasil penelitian ini mengetahui bentuk, jenis, latar belakang dan modus pelanggaran disiplin pegawai
1.	Aries Dwi Wahyono	Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pati	Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pati ? 3. Faktor – factor apa saja yang mempengaruhi proses Implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pati ?	pada instansi. Selain itu, penelitian ini juga untuk mengetahui proses implementasi dan faktor yang mempengaruhi implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS di Kabupaten Pati Keterangan
2	Ubay Mulyawan	Implementasi Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Lingkungan Hidup Daerah Kota Serang	1. Bagaimana implementasi PP no. 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS di Badan Lingkungan Hidup Daerah Kota Serang? 2. Faktor apa saja yang	Hasil penelitian ini mengetahui penerapan Peraturan Pemerintah no. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Hasil Penelitian
			mendukung dan menghambat pelaksanaan implementasi PP no. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di	Sipil di Badan Lingkungan Daerah Kota Serang dan
2	Ubay Mulyawan	Implementasi Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Lingkungan Hidup Daerah Kota Serang	Badan Lingkungan Hidup Daerah Kota Serang?	mengetahui faktor apa saja yang mendukung dan menghambat pengimplementasi an Peraturan Pemerintah no. 53 tahun 2010 di Badan Lingkungan Hidup Daerah Kota Serang.
3	Widya Eka Oktaviani	IMPLEMENTASI PASAL 3 AYAT 11 PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL (Studi Di Kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana Implementasi Pasal 3 Ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53</li> <li>2. Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Gading</li> <li>3. Cempaka Kota Bengkulu ?</li> <li>4. Bagaimana pandangan hukum Islam terhadap pegawai yang tidak disiplin</li> <li>5. di Kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu?</li> </ol>	Hasil penelitian ini mengetahui bagaimana Pelaksanaan Pasal 3 Ayat 11Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu dan bagaimana pandangan hukum Islam terhadap pns yang tidak disiplin di kantor camat Bengkulu.

Sumber ; <http://lib.unnes.ac.id/22179/1/3301411011-S.pdf>  
<https://eprints.untirta.ac.id/481/1/IMPLEMENTASI%20PERATURAN%20PEMERINTAH%20NO%2053%20TAHUN%202010%20TENTANG%20DISIPLIN%20PEGAWAI%20NEGERI%20SIPIL%20%28PNS%29%20-%20Copy.pdf>  
<http://repository.iainbengkulu.ac.id/3874/1/WIDYA%20EKA%20OKTAVIANI.pdf>

Perbedaan penelitian yang sebelumnya dengan penelitian yang dibuat oleh peneliti yaitu, penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti ini lebih menerapkan kedisiplinan untuk para Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Implementasi Pasal 4 huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak dan Faktor penghambat dan pendukung dari Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak

### **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang di atas, maka penelitian fokuskan pembahasan sebagai berikut :

1. Bagaimana Implementasi Pasal 4 huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak ?
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat dan pendukung bagi kedisiplinan pegawai negeri sipil di kota pontianak ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Bedasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Implementasi Pasal 4 huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak

2. Untuk mengetahui upaya erhadap kedisiplinan PNS terhadap peningkatan kinerja pegawai PNS.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Sebagaimana tujuan dari penelitian di atas, maka peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak manapun, sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini berharap dapat memberikan manfaat bagi pribadi khususnya keintelektualan peneliti dalam ranah Ilmu Hukum Tata Negara sekaligus memberikan dan menambahkan pengetahuan terkait dengan permasalahan yan peneliti angkat dalam penelitian ini

2. Bagi Akademisi

Dari penelitian ini berharap dapat diadikan referensi atau rujukan akademisi dalam melakukan penelitian atau lainnya.. Khususnya terkait dengan pentingnya peraturan pemerintah terkait dengan kedisiplinan pegawai negri sipil.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Sebagaimana tujuaan dan manfaat yang telah peneliti uraikan di atas, maka peneliti berharap penelitian ini memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian untuk meneliti lebih jauh mengenai Hukum Administrasi Negara dalam Pasal 4

huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

## 2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan sekaligus menambah pengetahuan tentang hal-hal yang berhubungan dengan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Bagi mahasiswa dapat meningkatkan motivasi dalam penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

## **F. Metode Penelitian**

Sebagaimana yang diketahui bahwa penelitian merupakan salah satu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun pengembangan teknologi. Hal tersebut dikarenakan, tujuan dari penelitian ialah untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologi dan konsisten. Oleh karena penelitian merupakan suatu sarana bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan pengembangan yuridis empiris di skripsi, maka metodologi penelitian menjadi dasar dalam menemukan suatu kebenaran.

1. Metode penelitian yang saya pakai dalam penelitian saya adalah yuridis empiris penelitian hukum yang menggunakan fakta yang di dapat dari wawancara berupaya untuk melihat hukum dalam arti yang sebenar benarnya dengan meneliti dan melihat hukum yang terjadi dalam masyarakat



## 2. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

### a. Data primer

Sumber data primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara kepada seluruh elemen yang selaku subjek atau informan penelitian. Informan adalah orang yang di manfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang.

### b. Data sekunder

Sumber data sekunder, yaitu semua buku, dokumen, dan tulisan yang berkaitan dengan penelitian ini serta berita dan jurnal terkait.

### c. Data tersier, yaitu dengan menggunakan kamus hukum, maupun kamus umum dan website internet melalui google.

Mengumpulkan data dan informasi sesuai dengan masalah-masalah yang diteliti maka penelitian dapat dilakukan dengan cara Observasi, wawancara dan dokumentasi untuk mengetahui bagaimana Implementasi Pasal 4 hhuruf f Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

### 1. Observasi

Observasi adalah penelitian atau pengamatan secara langsung kelapangan untuk mendapatkan informasi dan mengetahui permasalahan yang diteliti. Observasi menurut kenyataan yang terjadi dilapangan dapat diartikan dengan kata-kata yang cermat dan tepat apa yang diamati, mencatatnya kemudian mengelolanya dan diteliti sesuai dengan cara ilmiah. Dalam hal ini peneliti akan mengadakan penelitian dengan cara

mengumpulkan data secara langsung, melalui pengamatan Badan Kepegawaian Daerah di Kota Pontianak terhadap aktivitas yang akan dilakukan untuk mendapatkan data tertulis yang relevan.

## 2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Adapun teknik pelaksanaan dalam wawancara yang digunakan peneliti yakni melaksanakan wawancara bersifat santai dan luwes dengan tujuan agar informasi tidak terlalu tegang dan kaku tanpa bermaksud mengesampingkan keseriusan dan identitas keformalan dalam penelitian. Peneliti mewawancarai ibu Witri Hartika Sari SH (SUB Kordinator Subtansi Disiplin) di badan kepegawaian daerah Kota Pontianak.

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, foto-foto, UU No 5 tahun 2014, PP No 94 tahun 2021, UU No 5 tahun 2014, dan sebagainya. Metode dokumentasi merupakan penelaan terhadap referensi-referensi yang berhubungan dengan focus permasalahan penelitian. Dalam penelitian yang menjadi dokumentasi yaitu dokumen pribadi foto-foto dan rekaman.

## 4. Studi Pustaka

Studi kepustakaan adalah proses membaca sejumlah referensi yang rata-rata berupa tulisan (baik buku, artikel, jurnal, dan lain-lain) yang

nantinya dijadikan sebagai sumber rujukan untuk tulisan yang disusun. Adanya referensi membantu mengembangkan tulisan, tidak hanya agar bisa real atau terasa efek nyatanya. Pada penelitian ini jurnal yang saya gunakan adalah ;

- a. Analisis Disiplin Kerja Karyawan ( Diah Pranitasar , Khusnul Khotimah )
- b. Pelaksanaan didiplin Pegawai Negri Sipil di Lingkungan Kantor Kejaksaan Negri Palu Sulawesi Tengah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 ( Mohammad Rafik )
- c. Kajian Hukum Disiplin sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negri Sipil ( Arif Efendy )

#### 5. Analisis Data

Analisis data dalam analisi deskriptif kualitatif terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 , dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Miles dan Huberman,<sup>8</sup> mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data deskriptif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.

### G. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penelitian ini terdiri dari 4 (empat) bab yang mana sistematika tersebut dimulai dari sebagai berikut:

---

<sup>8</sup> Miles and Huberman <http://eprints.binadarma.ac.id/9012/1/TUGAS%206.pdf> di akses pada 7 Desember 2023

## **BAB I: PENDAHULUAN**

Pada Bab I Pendahuluan berisikan tentang uraian terhadap latar belakang, yaitu memuat landasan yang bersifat ideal *das sollen* dan kenyataan *das sein* yang melatar belakangi terjadinya masalah yang akan dikaji lebih mendalam. Rumusan masalah yang akan diturunkan dari latar belakang memuat suatu masalah yang akan diangkat dan dibahas. Adapun tujuan penelitian, manfaat penelitian, kegunaan, metode dan sistematika penelitian untuk mempermudah penyusunan penelitian hukum ini.

## **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Pada Bab II Tinjauan Pustaka ini berisi mengenai antara lain:

- A. Kajian Umum Implementasi
  1. Penertian Implementasi
  2. Teori Implementasi
  3. Teori Efektifitas Hukum
- B. Tinjauan Umum Tentang Disiplin Kerja Disiplin Pegawai Negeri Sipil
  1. Definisi Disiplin
  2. Disiplin Kerja
- C. Tinjauan Umum tentang Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil
  - Teori
  1. Defnisi Aparatur Sipil Negara
  2. Kewajiban Aparatur Sipil Negara
  3. Jenis Aparatur Sipil Negara
  4. Larangan Aparatur Sipil Negara

5. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri

6. Hak Aparatur Sipil Negara

D. Sanksi

1. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

2. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

3. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS)

4. Tatacara Pemberian Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil

**BAB III: PEMBAHASAN**

bab ini mengulas Mengenai hasil penelitian yang berisi analisa terhadap hasil temuan tentang permasalahan yang menjadi kajian dalam penelitian ini. Sesuai dengan isi dari rumusan masalah, maka bab ini akan membahas mengenai dua pokok permasalahan, pertama tentang Penerapan pasal 4 Huruf F dalam Undang-undang peraturan pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Kedisiplin PNS, kedua yaitu tentang faktor yang menjadi penghambat dan pendukung bagi PNS (pegawai sipil negara ) di Kota Pontianak

**BAB IV: PENUTUP**

Pada Bab IV Penutup ini merupakan bab terakhir dalam penelitian ini yang mana bab ini berisikan mengenai kesimpulan atas pokok pembahasan atau rumusan masalah yang peneliti paparkan pada Bab III dan berisikan mengenai saran atau solusi yang ditawarkan peneliti atas permasalahan yang diteliti.