



**PELAKSANAAN PASAL 7 PERATURAN PEMERINTAH NO.53  
TAHUN 2010 TENTANG KEDISIPLINAN APARATUR SIPIL  
NEGARA DI SAMSAT KOTA PADANGSIDIMPUAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Hukum (S.H)  
Dalam Bidang Hukum Tata Negara*

Oleh

**ANJU IMAM DERMAWAN  
NIM. 16 103 00020**

**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA  
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY  
PADANGSIDIMPUAN**

**2023**



**PELAKSANAAN PASAL 7 PERATURAN PEMERINTAH NO.53  
TAHUN 2010 TENTANG KEDISIPLINAN PEGAWAI NEGERI  
SIPII DI SAMSAT KOTA PADANGSIDIMPUAN**

**SKRIPSI**

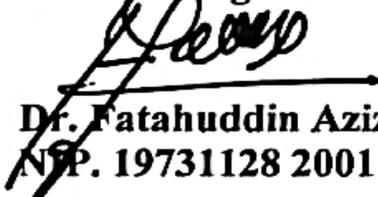
*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Hukum (S.H)  
Dalam Bidang Hukum Tata Negara*

Oleh

**ANJU IMAM DERMAWAN  
NIM. 1610300020**

**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA**

**Pembimbing I**

  
**Dr. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag  
NIP. 19731128 200112 1 001**

**Pembimbing II**

  
**Dermina Dalimunthe, S.H., M.H  
NIP. 19710528 200003 2 005**

**FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY  
PADANGSIDIMPUAN**

**2023**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN**  
**FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM**  
Jalan T. Rizal Nurdin Km, 4.5 Sihitang 22733  
Telepon (0634) 2280, Faximile (0634) 24022

---

Hal : Lampiran Skripsi  
A.n ANJU IMAM DERMAWAN  
Lampiran : 5 (Lima) Eksamplar

Padangsidimpuan, 2023  
Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Syariah dan  
Ilmu Hukum UIN Syekh Ali  
Hasan Ahmad Addary  
Padangsidimpuan  
Di  
Padangsidimpuan

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

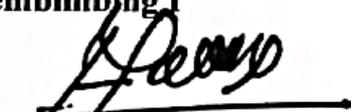
Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi Anju Imam Dermawan yang berjudul **Pelaksanaan Pasal 7 Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Tentang Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Samsat Kota Padangsidimpuan**. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Hukum (S.H) dalam bidang Hukum Ekonomi Syariah pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Pembimbing I

  
Dr. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag  
NIP. 19731128 200112 1 001

Pembimbing II

  
Dermina Dalimunthe, S.H., M.H  
NIP. 19710528 200003 2 005

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

---

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anju Imam Dermawan  
Nim : 1610300020  
Jurusan : Hukum Tata Negara  
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul "*Pelaksanaan Pasal 7 Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang disiplin Aparatur Sipil Negara di SAMSAT Kota Padangsidempuan*". Dengan Hak Bebas Royaltitas *Non Eksklusif* ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Padangsidempuan  
Pada tanggal Januari 2023

Yang Menyatakan,



*Anju Imam Dermawan*  
nath Dermawan

## SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Saya bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anju Imam Dermawan

NIM : 1610300020

Fakultas/ Prodi : Syariah dan Ilmu Hukum/ Hukum Tata Negara

Judul Skripsi : Pelaksanaan Pasal 7 Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara di SAMSAT Kota Padangsidimpuan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya serahkan ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri. Sepengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain dalam skripsi saya ini kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 ayat 4 Kode Etik Mahasiswa UIN SYAHADA Padangsidimpuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Padangsidimpuan, Januari 2023



ANJU IMAM DERMAWAN

NIM. 16 10 3000 20



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM  
Jalan T. Rizal Nurdin Km, 4.5 Sihitang 22733  
Telepon (0634) 22080, Faximile (0634) 24022

DEWAN PENGUJI  
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

NAMA : Anju Imam Dermawan  
NIM : 1610300020  
JUDUL SKRIPSI : Pelaksanaan Pasal 7 Peraturan Pemerintah No.53  
Tahun 2010 Tentang Kedisiplinan Pegawai Negeri  
Sipil di Samsat Kota Padangsidimpuan

Ketua

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag  
NIP. 19731128 200112 1 001

Sekretaris,

Puji Kurniawan, MA.Hk  
NIP. 19871210 201903 1 008

Anggota

Toguan Rambe, M.Pem.I  
NIP. 19980424 202012 1 009

Ihsan Helmi Lubis, S.H.I., M.H  
NIP. 19921125 202012 1 008

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah:

Di : Padangsidimpuan  
Tanggal/Pukul : 18 Januari 2023  
Hasil /Nilai : 81.25 (A)  
Indeks Prestasi kumulatif (IPK) : 2.98  
Predikat : Memuaskan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM

Jalan T. Rizal Nurdin Km, 4.5 Sihitang 22733  
Telepon (0634) 2280, Faximile (0634) 24022

PENGESAHAN

Nomor : *AA9* /Un.28/D/PP.00.9/04/2023

Judul Skripsi : Pelaksanaan Pasal 7 Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010  
Tentang Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Di Samsat Kota  
Padangsidimpuan

Ditulis Oleh : Anju Imam Dermawan  
Nim : 1610300020  
Fakultas/Prodi : Syariah Dan Ilmu Hukum/ HTN

Telah dapat diterima sebagai salah satu tugas  
dan syarat memperoleh gelar  
Sarjana Hukum (S.H)

Padangsidimpuan, April 2023

Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum



Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag  
NIP. 19731128 200112 1 001

## ABSTRAK

Nama : Anju Imam Dermawan  
NIM : 1610300020  
Judul : Pelaksanaan Pasal 7 Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010  
Tentang Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Samsat Kota  
Padangsidempuan

Penelitian ini di latarbelakangi oleh Pelaksanaan pasal 7 Peraturan pemerintah No.53 tahun 2010 tentang kedisiplinan aparatur sipil negara merupakan dasar hukum untuk menjamin PNS. Selain itu Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Sihuik-Huik ini terkesan hanya sekedar organisasi dan formalitas saja, karena banyaknya keluhan dari masyarakat mengenai kinerja pemerintah seperti lambat nya pengurusan surat-surat. Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui proses pelaksanaan, faktor-faktor penghambat dan pendukung, serta tinjauan fiqh syiasah mengenai Pasal 7 Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010.

Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan kebijakan publik dan mengenai implementasi kebijakan, dimana peneliti dapat mengetahui hal-hal apa saja yang menjadi faktor-faktor penghambat dan pendukung, serta tinjauan fiqh syiasah mengenai Pasal 7 Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 sehingga kinerja ASN di Desa Sihuik-Huik terkesan lambat di mata masyarakat. Sehingga pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan kebijakan publik dan implementasi kebijakan.

Adapun Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian Normative Empiris yang dimana memadukan penelitian kepustakaan dengan dukungan data lapangan. Subjek dalam penelitian ini adalah ahli hukum yang *concern* di bidangnya. Adapun pengumpulan data penelitian dilakukan wawancara dengan responden atau Aparatur Sipil Negara di Kantor SAMSAT Padangsidempuan dan Metode kepustakaan yaitu data yang dikumpulkan dengan cara menelaah beberapa literature serta bacaan-bacaan lain dan bahan-bahan hukum yang masih relevan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui jika Pelaksanaan peraturan disiplin aparatur sipil negara belum optimal dilaksanakan atau kurang berjalan sesuai yang dijelaskan di dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 yang dikarenakan masih ada beberapa oknum Aparatur Sipil Negara yang masih melakukan pelanggaran disiplin, terutama masalah ketepatan waktu. Faktor pengahambat ASN diantaranya adalah kurang nya Pengawasan yang telah disosialisasikan dengan baik, pengawasan yang melibatkan pihak yang diawasi dan pengawasan berdasarkan peraturan yang diterapkan, sedangkan faktor pendukungnya adalah reward atau kompensasi yang dimana memberikan imbalan atau bonus yang bentuknya dapat bervariasi. Berdasarkan tinjauan fiqh siyasah adanya penerapan aturan disiplin sesuai dengan undang-undang, dimana kedisiplinan di dalam Islam juga merupakan bagian dari rasa tanggung jawab terhadap suatu yang sedang diamanatkan kepada kita, sedangkan amanah itu sendiri merupakan hal wajib untuk dilaksanakan dengan baik.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Syukur alhamdulillah peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT atas curahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Kemudian shalawat dan salam peneliti haturkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW dimana kelahirannya menjadi anugerah bagi umat manusia serta rahmat bagi seluruh alam, sehingga terciptanya kedamaian dan ketinggian makna ilmu pengetahuan di dunia ini.

Sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pelaksanaan Pasal 7 Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Tentang Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Samsat Kota Padangsidimpuan.”** Melalui kesempatan ini pula, dengan kerendahan hati peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag Rektor UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, serta Bapak Dr. Erawadi, M.Ag Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum serta Bapak Dr. Ahmatnizar, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Ibu Asnah, M.A Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Bapak Dr. Zul Anwar Ajim Harahap, M.A Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama
3. Ibu Dermina Dalimunthe, M.H. selaku Ketua Program Studi Hukum Tata Negara di Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan Padangsidimpuan,

4. Bapak Bapak Dr. Zul Anwar Ajim Harahap, M.A selaku dosen pembimbing akademik peneliti yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan kepada peneliti.
5. Bapak Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag selaku pembimbing I yang telah menyediakan waktu dan tenaganya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga menjadi amal yang baik dan mendapat balasan dari Allah SWT.
6. Ibu Dermina Dalimunthe, M.H selaku pembimbing II, yang telah menyediakan waktu dan tenaganya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga menjadi amal yang baik dan mendapat balasan dari Allah SWT.
7. Bapak Yusri Fahmi, M. Hum., selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak serta Ibu Dosen Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan Padangsidempuan
9. Teristimewa kepada keluarga tercinta yaitu kepada Ayah Anhar Angkat yang selalu berkorban dan berjuang untuk anak-anaknya, memberikan kasih sayang dan do'a yang senantiasa mengiringi langkah peneliti. dan yang paling istimewa kepada ibunda Julianti Simatupang beliau adalah salah satu semangat saya agar menjadi anak yang berguna bagi diri sendiri, keluarga dan bagi nusa dan bangsa sekaligus mendorong saya menjadi anak yang selalu mempunyai akhlakul kharimah. Dan terima kasih Sartika Putri Hardianti, Olga Silvia dan Efril Hidayat. yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

10. Terimakasih Kepada Teman-Teman Gustryani Muhammad Nur Hutagalung, Gusti Gunawan Daulay, Mirhanuddin Rambe, Raja dan Ayu Elistiar Purba yang telah memfasilitasi saya dalam menyusun skripsi ini.
11. Terima kasih seluruh infroman yang bersedia meluangkan waktu untuk peneliti dan terima kasih atas kerjasamanya.
12. Sahabat seperjuangan Hukum Tata Negara Angkatan 2016 yang tidak dapat peneliti sebutkan namanya satu persatu yang telah berjuang bersama meraih gelar sarjana, Semoga kita semua sukses dan berhasil meraih cita-cita. Bantuan, bimbingan dan motivasi yang telah Bapak/Ibu dan saudara-saudari berikan amat sangat berharga, peneliti mungkin tidak dapat membalasnya dan tanpa kalian semua peneliti bukan siapa-siapa. Semoga Allah SWT dapat memberi imbalan dari apa yang telah Bapak/Ibu dan saudara-saudari berikan kepada peneliti.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Hal ini disebabkan karena keterbatasan pengetahuan dan ilmu yang dimiliki peneliti, sehingga peneliti masih perlu mendapat bimbingan serta arahan dari berbagai pihak demi untuk kesempurnaan penelitian ilmiah ini.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Padangsidimpuan,  
Peneliti,

Desember 2022

**Anju Imam Dermawan**  
**NIM. 16 103 00020**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN

### 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, sebagian lain lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan Transliterasinya dengan huruf lain.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	bā`	B	Be
ت	tā`	T	Te
ث	Śā	Ś	es (dengan titik di atasnya)
ج	Jīm	J	Je
ح	hā`	H	ha(dengan titik di bawahnya)
خ	khā`	Kh	ka dan kha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	zet (dengan titik di atasnya)
ر	rā`	R	Er
ز	Zai	Z	zet
س	Sīn	S	Es
ش	Syīn	Sy	es dan ye
ص	Şād	Ş	es (dengan titik di bawahnya)
ض	Dād	D	de (dengan titik di bawahnya)
ط	ṭā`	Ṭ	te (dengan titik di bawahnya)
ظ	zā`	Z	zet (dengan titik di bawahnya)
ع	‘ain	...‘...	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	fā`	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi
ك	Kāf	K	Ka

ل	Lām	L	El
م	Mīm	M	Em
ن	Nūn	N	En
و	Wāwu	W	we
هـ	hā`	H	Ha
ء	Hamzah	'	<i>apostrof</i> , tetapi lambing ini tidak dipergunakan untuk hamzah di awal kata
ي	yā`	Y	Ye

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
/ _____	Fathah	a	a
_____ /	Kasrah	i	i
_____و	Dammah	u	u

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Huruf Latin	Nama
.....ي	Fathah dan Ya	ai	a dan i
و.....	Fathah dan wau	au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا.....ئ	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
ئ.....ئ	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
و.....و	Dammah dan Wau	ū	u dan garis di atas

### 3. Ta'Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

- Ta'marbutah hidup yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah /t/.
- Ta'marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah/h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

### 4. Syaddah

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

### 5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: **ال**. Namun, dalam transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti huruf syamsiah maupun huruf qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sambung/hubung.

## **6. Hamzah**

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

## **7. Penulisan Kata**

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara; bisa dipisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

## **8. Huruf Kapital**

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya huruf kapital digunakan

untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

## **9. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan, *Pedoman Tranliterasi Arab-Latin*, Cetakan Kelima, 2003. Jakarta: Proyek Pengajian dan pengembangan Lektur Pendidikan Agama

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN JUDUL</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI</b>	
<b>SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI</b>	
<b>DEWAN PENGUJI SIDANG MUNAQASYAH</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Istilah .....	13
C. Rumusan Masalah .....	14
D. Tujuan Penelitian .....	15
E. Kegunaan Penelitian.....	16
F. Sistematika Penelitian .....	16
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Landasan Teori.....	18
1. Kebijakan publik.....	18
2. Pelaksanaan Kebijakan .....	22
3. Model pelaksanaan / implementasi kebijakan .....	26
B. Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara.....	35
1. Pengertian Disiplin .....	35
2. Disiplin Kerja .....	36
3. Fungsi Disiplin Kerja.....	42
C. Perihal Aparatur Sipil Negara .....	43
1. Dasar Hukum .....	43
2. Hak Dan Kewajiban Aparatur Sipil Negara .....	44
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	48
B. Jenis Penelitian.....	49
C. Kerangka Konsep .....	49
D. Metode Pendekatan .....	51
E. Informan Penelitian.....	51
F. Sumber Data.....	52
G. Instrumen Pengumpulan Data .....	52
H. Metode Analisis Data .....	53
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
A. Temuan Umum Hasil Penelitian .....	54
1. Sejarah singkat SAMSAT kota Padangsidimpuan .....	54

2. Visi, Misi, Motto dan janji Layanan Upt.SAMSAT kota Padaangsidimpuan.....	56
3. Struktur Organisasi.....	57
4. Uraian Tugas dan Fungsi dari bagian-bagian di kantor SAMSAT kota Padangsidimpuan.....	59
5. Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Menerapkan Sanksi di Kantor SAMSAT Kota padangsidimpuan.....	62
B. Temuan Khusus Hasil Peneliti di Kantor SAMSAT Kota Padangsidimpuan .....	65
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	73
B. Saran.....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Aparatur sipil negara (ASN) adalah setiap warga negara republik indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Undang –undang No. 05 Tahun 2010 tentang aparatur sipil negara yang selanjut nya disingkat menjadi ASN, ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah.

Pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja (PPPK) adalah warga negara indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Guna terciptanya disiplin didalam ASN terdapat peraturan pemerintah untuk mengatur hal ini, yang semula adalah PP No.30 tahun 1980 tentang disiplin PNS dan yang terkini telah di amandemenkan menjadi Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Aparatur Sipil Negara, butuh waktu 30 (tiga puluh) tahun guna mengamandemen Undang-undang tentang disiplin Aparatur Sipil Negara ini.

Pegawai negeri sipil (PNS) adalah warga negara indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai ASN terdiri atas :

1. PNS, yang merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh pejabat pembina kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.
2. PPPK, merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan instansi pemerintah dan ketentuan undang-undang.
3. Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara.
4. Pegawai ASN melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah.

Pegawai ASN memiliki fungsi sebagai pegawai negeri sipil berfungsi sebagai:

1. Pelaksana kebijakan publik.
2. Pelayanan publik.
3. Perekat dan pemersatu bangsa.

Pegawai ASN merupakan pegawai yang diamanatkan oleh Undang-undang No.05 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara selain sebagai pelaksana dari sebuah kebijakan dan pelayan publik namun pegawai ASN pun harus sebagai perekat dan pemersatu bangsa, pegawai ASN bertugas :

1. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
2. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas

3. Mempererat persatuan dan kesatuan NKRI. Pegawai ASN mempunyai kewajiban publik yang telah ada sesuai dengan tugas pejabat ditempatkan, namun profesional dan kualitas kerja harus dimiliki oleh pegawai ASN.

Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Berdasarkan peran yang ada dalam pegawai ASN yaitu sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas dari pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik sesuai dengan tupoksi jabatan atau tempat kerja yang ditempati maka pegawai ASN didorong harus memiliki integritas yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Jabatan ASN terdiri atas:

- a. Jabatan Administrasi
- b. Jabatan fungsional
- c. Jabatan pimpinan tinggi
- d. Jabatan Administrasi terdiri atas :
  - 1) Jabatan administrator bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintah dan pembangunan.
  - 2) Jabatan pengawas bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana

- 3) Jabatan pelaksana bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan
- 4) Jabatan fungsional dalam ASN terdiri atas jabatan fungsional keahlian dan jabatan fungsional keterampilan.

Jabatan fungsional keahlian terdiri atas :

- a) Ahli utama
- b) Ahli madya
- c) Ahli muda
- d) Ahli pertama

Jabatan fungsional keterampilan terdiri atas:

- a) Penyelia
- b) Mahir
- c) Terampil
- d) Pemula

Jabatan pimpinan tinggi terdiri atas:

- a) Jabatan pimpinan tinggi utama
- b) Jabatan pimpinan tinggi madya
- c) Jabatan pimpinan tinggi pratama

#### 4. Kewajiban pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN):

Setia dan taat pada Pancasila, Undang-undang dasar negara republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah

- a. Menjaga persatuan dan kesatuang bangsa

- b. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang
- c. Mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan
- d. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab
- e. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik didalam maupun di luar kedinasan
- f. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Salah satu latar belakang ditetapkannya Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 ini sebagai pengganti dari Peraturan Pemerintah No.30 tahun 1980 tentang disiplin aparatur sipil negara karena adanya tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kinerja dan pelayanan ASN seiring dengan pelaksanaan reformasi birokrasi.

Keberhasilan pembangunan dan pelayanan sangat dipengaruhi oleh kemampuan aparatur sipil negara mulai dari unsur pelaksanaan, yakni orang yang langsung memegang perananan penting dalam menyelenggarakan dalam pelaksanaan pemerintahan yang dilakukan pada pegawai negeri sipil yang sekarang dikenal dengan aparatur sipil negara.

Sebagaimana kita ketahui kedudukan dari Aparat Sipil Negara bukan hanya unsur Aparat Negara tetapi merupakan abdi negara dan abdi masyarakat yang selalu hidup di tengah-tengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan

masyarakat juga. Kedudukan Aparat Sipil Negara (ASN) sangat penting dan menentukan berhasil atau tidaknya misi dari pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan cita-cita nasional.<sup>1</sup>

Pelaksanaan pasal 7 Peraturan pemerintah No.53 tahun 2010 tentang kedisiplinan aparatur sipil negara merupakan dasar hukum untuk menjamin PNS dan dapat pula menjadi landasan untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar, Landasan hukum yang terus disesuaikan dengan situasi dan kondisi PNS pada masa sekarang ini merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dan kewajiban mereka serta hal-hal lain yang berhubungan di dalamnya.<sup>2</sup>

Aparat Sipil Negara(ASN) yang penuh tanggung jawab , kesetiaan, dan ketaatan terhadap pancasila dan UUD 1945 sangat diperlukan dalam rangka mencapai tujuan nasional yang mulia tersebut. Untuk mewujudkan pegawai negeri sipil yang penuh tanggung jawab,kesetiaan, dan ketaatan terhadap pancasila dan UUD 1945 tersebut maka perlu adanya pembinaan dengan sebaik-baiknya.<sup>3</sup>

Sebuah negara maju bergantung pada program pembangunan di berbagai bidang yang harus terus dilakukan. Hal tersebut dapat berjalan dengan baik apabila didukung dengan aparatur sipil negara (ASN) yang berkualitas, aparatur sipil negara sebagai unsur utama sumber daya manusia yang mempunyai peranan terhadap keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dengan demikian pelayanan yang didapat masyarakat sesuai dengan kualitas pelayanan yang diharapkan.

---

<sup>1</sup>Dessler Gary,*Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta : PT.Prenhallindo, 1997). hlm,

<sup>2</sup>Hartini, Dkk, *Hukum Kepegawaian di Idonesia*, (Jakarta: Sinar Grapika, 2008) hlm, 13

<sup>3</sup>I.G Wursanto, *Manajemen Kepegawaian*, (Yogyakarta: Cv Rajawali, 2003,) hlm, 53

Dalam peningkatan kedisiplinan aparatur sipil negara, pemerintah telah memberikan suatu kebijakan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia melaksanakan tugas yang telah diamanatkan kepadanya dengan sebaik mungkin, akan tetapi tidak dipungkiri sering juga di dalam suatu instansi pemerintah, pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti terlambat, pulang sebelum waktunya, dan penyimpangan lain yang menimbulkan kurang efektifnya aparat yang bersangkutan. Dengan berlakunya hukuman bagi pegawai negeri sipil yang kurang disiplin tersebut, diharapkan dapat terciptanya ASN yang efektif dan disiplin menjalankan tugasnya masing-masing.

Dalam konteks hukum kepegawaian, pegawai negeri sipil sebagai unsur aparat sipil negara memiliki peranan yang sentral dalam membawa komponen kebijaksanaan dan peraturan-peraturan pemerintah. Peranan dari pegawai negeri sipil seperti diistilahkan dalam dunia kemiliteran “ *not the gun, the men behind the gun* ” yaitu bukan senjata yang penting melainkan manusia yang menggunakan senjata itu. Senjata yang modern tidak mempunyai arti apa-apa apabila manusia yang dipercaya menggunakan senjata itu tidak melaksanakan kewajibannya dengan benar, hal ini berarti bahwa pegawai negeri sipil merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan fungsi pelayanan dan pembangunan nasional.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup>Soekanto, Sourjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Pustaka Pelajar, 2006), hlm, 34

Sistem pemerintahan dan penyelenggaraan pembangunan nasional yang baik dan teratur sangat tergantung pada kesempatan aparatur negara. Salah satu unsur yang berpengaruh adalah adanya pegawai negeri sipil yang berkualitas, disiplin, bertanggung jawab akan tugas dan kewajibannya. Pada dasarnya jiwa kedisiplinan tersebut mutlak harus dimiliki, ditanamkan dan dipupuk oleh setiap pegawai negeri sipil sebagai aparatur birokrasi dalam pelaksanaan berbagai rutinitas keseharian, hal ini mengingatkan erat nya hubungan antara disiplin dalam kerja dengan memotivasi kerja yang berimbas pada produktivitas dan pelayanan prima pada masyarakat yang juga merupakan tujuan dari reformasi birokrasi.

Terkait dengan Aparatur Sipil Negara sebagaimana telah diamanatkan dalam UU No. 5 tahun 2014, maka salah satu faktor yang dinilai penting adalah mewujudkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan para Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas dan kewajiban pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugasnya. Untuk meningkatkan kedisiplinan adalah hal yang cukup sulit.

Dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, pemerintah telah memberikan suatu kebijakan dengan di keluarkannya PP No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia melaksanakan tugas yang telah diamanatkan kepadanya dengan sebaik mungkin, akan tetapi tidak dipungkiri sering juga di dalam suatu instansi pemerintah, pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti terlambat, pulang sebelum waktunya, dan

penyimpangan lain yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan. Dengan berlakunya hukuman bagi Pegawai Negeri Sipil yang kurang disiplin tersebut, diharapkan dapat terciptanya pemerintahan yang efektif dan efisien. Kedisiplinan haruslah ditegakkan dalam suatu instansi. Tanpa sikap disiplin yang baik dari Pegawai Negeri Sipil, sulit pemerintah untuk mewujudkan tujuannya.

Untuk mewujudkan Aparat Sipil Negara yang berkualitas, disiplin, dan bertanggung jawab, undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas undang-undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian mengamankan ditetapkannya peraturan pemerintah mengenai disiplin pegawai negeri sipil untuk menggantikan peraturan pemerintah nomor 30 tahun 1980 tentang peraturan disiplin pegawai negeri sipil, yang kemudian melahirkan sebuah peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil untuk menggantikan peraturan pemerintah nomor 30 tahun 1980 tentang peraturan disiplin pegawai negeri sipil karena dianggap sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan kondisi saat ini.

Peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai negeri sipil ini antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada pegawai negeri sipil yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina pegawai negeri sipil 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, yang antara lain hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat disesuaikan dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan pegawai negeri sipil yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan. 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.

Dengan adanya peraturan ini juga diharapkan Aparat Sipil Negara di SAMSAT Kota Padang siap sedia dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme karena itu, aparatur pemerintah memiliki peranan dan kedudukan penting sebagai penggerak dalam menjalankan roda pemerintahan.

Terkait dengan pelaksanaan pasal 7 peraturan pemerintah no.53 tahun 2010 tentang kedisiplinan aparat sipil negara yang di sebutkan bahwa tingkat dan jenis hukuman disiplin ada 3 tingkatan yaitu:

1. Hukum disiplin ringan, terdiri dari :
  - a. Teguran lisan
  - b. Teguran tertulis
  - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

2. Hukuman disiplin sedang, terdiri dari:
  - 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)
3. Hukuman disiplin berat, terdiri dari:
  - a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga tahun)
  - b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
  - c. Pembebasan dari jabatan
  - d. Pemberhentian dengan tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS
  - e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS

Setiap ASN wajib :

- 1) Mengucapkan sumpah
- 2) Mengucapkan janji/sumpah jabatan
- 3) Setia dan taat 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 dipercayai kepada ASN dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab
- 6) Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat ASN
- 7) Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang dan 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 mentaati ketentuan jam kerja
- 12) Mencapai sasaran kerja pegawai yang diterapkan
- 13) Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baik nya
- 14) Memberikan pelayanan sebaik baiknya kepada masyarakat
- 15) Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas
- 16) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karir
- 17) Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Dalam PP No.53 Tahun 2010 juncto PP 39 Tahun 1980 tentang disiplin ASN, disebutkan beberapa penyebab terjadinya pelanggaran disiplin PNS, yakni Moral/Mental ASN, Perlakuan tidak adil, Kurangnya kesejahteraan, pelanggaran tidak ditindak tegas, krisis keteladanan dan tidak dipahaminya peraturandisiplinPNS. Apabila PNS tidak disiplin akan dikenakan hukuman yang terdapat pada PP No.53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil dan

mempunyai tingkatan seperti yang terdapat di pasal 7 dan terdapat hukuman ringan, sedang, berat.<sup>5</sup>

Dari fakta lapangan yang saya amati Aparatur Sipil Negara di SAMSAT Kota Padangsidimpuan masih ada yang tidak menjalankan kewajiban dan mematuhi kedisiplinan yang ditetapkan. Seperti contohnya pelanggaran yang sering terlihat yaitu seperti titip absen. Terlambat. Pulang disaat jam kerja. Dan tidak mengikuti apel. serta masih banyak lagi pelanggaran disiplin yang sering terjadi dilakukan oleh Aparatur sipil negara di SAMSAT Kota Padangsidimpuan. Yang dimana ini terjadi akibat kurang tegas nya instansi memberikan hukuman kepada Aparatur sipil negara ini.

Berdasarkan uraian yang telah diungkapkan diatas, maka perlu suatu tindakan pemerintah untuk menerapkan makna yang terkandung dalam pasal Pasal 7 Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Tentang Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara agar kedepannya Aparatur Sipil Negara di SAMSAT Kota Padangsidimpuan lebih mematuhi kedisiplinan agar terciptanya aparatur sipil negara yang amanah dan disiplin. Oleh karena itu, peneliti mencoba melakukan penelitian yang berjudul: **Pelaksanaan Pasal 7 Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Tentang Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Di SAMSAT Kota Padangsidimpuan.**

## **B. Batasan Istilah**

Untuk menghindari terjadinya kesalah pahaman istilah yang dipakai dalam proposal ini, maka dibuat batasan istilah sebagai berikut :

---

<sup>5</sup>Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil

### 1. Pelaksanaan

Pelaksanaan adalah suatu tidakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci.

### 2. Aparatur Sipil Negara

Dalam ketentuan umum UU No. 5 Tahun 2014, yang dimaksud dengan Aparatur Sipil Negara adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pasal 7 UU No.5 Tahun 2014 juga menjelaskan tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu Pegawai Aparatur Sipil Negara yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh pejabat pembina kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.

### 3. Disiplin Aparatur Sipil Negara

Dalam ketentuan umum PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara, menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah kesanggupan Aparatur Sipil Negara untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan Dari uraian latar belakang di atas, penulis mengambil rumusan masalah dalam penulisan proposal ini adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan Pasal 7 Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang kedisiplinan Aparatur Sipil Negara di kantor SAMSAT Kota Padangsidempuan?
2. Faktor-faktor pendukung dan penghambat apa saja yang mempengaruhi proses pelaksanaan Pasal 7 Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Tentang kedisiplinanAparatur Sipil Negara di SAMSAT Kota Padangsidempuan?
3. Tinjauan fiqih syiasah tentang pelaksanaan Pasal 7 Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Tentang kedisiplinan Aparatur sipil negara di SAMSAT Kota Padangsidempuan?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian dilakukan berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang di uraikan di atas bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui proses pelaksanaan Pasal 7 Peraturan Pemerintah No.53 Tahun2010 tentang kedisiplinanAparatur Sipil Negara di Kantor SAMSAT Kota Padangsidempuan.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat dan pendukung yang mempengaruhi pelaksanaan Pasal 7 Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 tentang kedisiplinan Aparatur Sipil Negara di Kantor SAMSAT Kota Padangsidempuan.
3. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan fiqih syiasah tentang pelaksanaan Pasal 7 Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 tentang kedisiplinan Aparatur Sipil Negara di Kantor SAMSAT Kota Padangsidempuan

### **E. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menambah wawasan keilmuan pembaca, serta menjadi bahan masukan untuk peneliti selanjutnya yang memiliki keinginan membahas permasalahan yang sama.
2. Menambah wawasan penulis serta menambah wawasan masyarakat terhadap pelaksanaan Pasal 7 Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010.
3. Penelitian ini layak dan perlu dilaksanakan supaya dapat bermanfaat sebagai bahan wacana bagi semua pihak apalagi yang berkepentingan dalam rangka untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang Pasal 7 Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010.
4. Untuk melengkapi tugas-tugas dan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Hukum dalam Jurusan Hukum Tata Negara Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan.

### **F. Sistematika Penelitian**

Sistematika dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Latar belakang menggambarkan ruang lingkup dan kedudukan masalah yang diteliti dalam bentuk uraian secara deduktif, dari lingkup yang paling umum hingga ke masalah yang paling spesifik, yang relevan dengan judul skripsi. Materi dari uraian ini dapat bersumber pada hasil Penelitian yang sudah ada sebelumnya, hasil merupakan pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang masalah,

identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, sistematika pembahasan.

## BAB II LANDASAN TEORI

mengemukakan landasan teori dan penelitian terdahulu, mengkaji berbagai teori dan konsep-konsep maka peneliti akan memiliki konsep yang jelas.

## BAB III METODE PENELITIAN

Membahas tentang metode penelitian terdiri dari gambaran umum waktu dan lokasi penelitian, jenis penelitian, unit analisis/subjek penelitian.

## Bab IV HASIL PENELITIAN

Merupakan hasil penelitian. Hasil penelitian merupakan uraian seluruh temuan penelitian yang merupakan jawaban terhadap permasalahan penelitian serta bahasan tentang hasil penelitian.

## BAB V PENUTUP

Yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran. Kesimpulan adalah jawaban masalah yang dirumuskan dalam pendahuluan. Pada bagian saran dimuat hal-hal yang perlu direkomendasikan dan tindak lanjut dari hasil penelitian.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Landasan Teori**

Landasan teori ini dimaksudkan untuk memberi jawaban atas pertanyaan dalam rumusan masalah sebelumnya, untuk menjawab rumusan masalah tersebut perlu membedah kembali tentang beberapa konsep yang telah diklarifikasikan oleh penulis, dalam penelitian ini, peneliti menklarifikasikan teori kedalam beberapa teori yakni, teori kebijakan publik, teori implementasi kebijakan publik, teori kinerja dan teori disiplin, kemudian penjelasan mengenai defenisi Aparatur Sipil Negara dan deskripsi peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin aparatur sipil negara (ASN ) di Kantor SAMSAT kota Padangsidimpuan.

#### **1. Kebijakan publik**

Secara etimologis istilah kebijakan publik terdiri dari dua suku kata yaitu kebijakan dan publik. Setiap kata memiliki penegertiannya masing-masing. Kata kebijakan atau policy dalam bukunya poerwadinata kamus umum bahasa indonesia diartikan dengan beberapa makna, diantaranya adalah pimpinan dan cara bertindak mengenai pemerintahan, kepandaian, kemahiran dan kebijaksanaan, berdasarkan defenisi yang terdapat dalam kamus umum bahasa indonesia (KUBI) kebijakan diartikan sebagai berikut:

kebijakan adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak (pemerintah, organisasi dan sebagainya): pernyataan cita-cita,tujuan, prinsip atau maksud sebagai garis pedoman untuk manajemen dalam usaha mencapai sasaran”.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup>Poerwadarminta . 1984,*Kamus Umum Bahasa Indonesia* Jakarta :Balai Pustaka, hlm. 138.

Selain memaparkan defenisi kebijakan secara etimologis terdapat beberapa defenisi kebijakan publik menurut para ahli yaitu kebijakan publik menurut para ahli diantaranya:

Berbagai kepustakaan dapat diungkapkann bahwa kebijakan publik dalam kepustakaan internasional disebut sebagai *public policy*, yang dipahami oleh Nugroho sebagai:

suatu aturan yang mengatur kehidupan bersama yang harus ditaati dan berlaku mengikat seluruh warganya tiap pelanggaran akan diberi sanksi sesuai dengan bobot pelanggaran yang dilakukan dan sanksi dijatuhkan didepan masyarakat oleh lembaga yang mempunyai tugas menjatuhkan sanksi<sup>7</sup>

Defenisi lain mengenai kebijakan publika di tawarkan <sup>8</sup>wicaksono, mengatakan bahwa *public policy is whats goverment do, why they do it, and what different it make* (kebijakan publik adalah segala sesuatu yang dikerjakan pemerintah, mengapa mereka melakukan dan apa perbedaan yang dihasilkan). Dalam bukunya yang lain, *understanding public policy* beliau menyebutkan bahwa (*public policy is whatever goverments choose to do or not to do*). (kebijakn publik adalah apapun yang dipilih oleh pemerintah untuk dilakukan dan tidak dilakukan).

Lain hal nya dengan laswell salah seorang pakar kebijakn yang telah mendirikan think-tank awal di amerikan yang dikenal dengan nama American Policy Commission mendefenisikan “ *Public policy is a project program of goals, values and practices.*” (kebijakan publik sebagai suatu program yang

---

<sup>7</sup> Nugroho D, Riant. 2004. *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*. Jakarta: Gramedia, hlm. 3

<sup>8</sup> Widya Wicaksono. Kristian. 2006. *Administrasi dan Birokrasi*. Graha Binu. Yogyakarta, hlm.64

diproyeksikan dengan tujuan-tujuan tertentu, nilai-nilai tertentu dan praktek-praktek tertentu).

Kebijakan publik secara umum dimaknai sebagai, “ serangkaian tindakan yang ditetapkan dan dilaksanakan atau tidak dilaksanakan oleh pemerintah yang mempunyai tujuan atau berorientasi pada tujuan tertentu demi seluruh kepentingan masyarakat.” Dengan mengikuti paham bahwa kebijakan publik adalah serangkaian tindakan yang ditetapkan dan dilaksanakan atau tidak dilaksanakan oleh pemerintah yang mempunyai tujuan atau berorientasi pada tujuan tertentu demi kepentingan seluruh yang utuh dari paduan dan kristalisasi pendapat-pendapat, keinginan-keinginan dan tuntutan-tuntutan dari rakyat.

Pada dasarnya terdapat banyak batasan dan defenisi mengenai apa yang dimaksud dengan kebijakan publik (*public policy*). Masing-masing defenisi tersebut memberi penekanan yang berbeda-beda. Perbedaan itu timbul karena masing-masing ahli mempunyai latar belakang yang beragam.

Kebijakan publik menurut Dye (1981:1) adalah apapun pilihan pemerintah untuk melakukan atau tidak melakukan (*public policy is whatever govern ments choose to do or not to do*). Konsep tersebut sangat luas karena kebijakan publik mencakup sesuatu yang tidak dilakukan oleh pemerintah di samping yang dilakukan oleh pemerintah ketika pemerintah menghadapi suatu masalah publik.

Sedangkan menurut Anderson kebijakan publik adalah kebijakan yang ditetapkan oleh badan-badan dan aparat pemerintah. Walaupun disadari bahwa

kebijakan publik dapat dipengaruhi oleh para aktor dan faktor dari luar pemerintah.<sup>9</sup>

Dalam pandangan Easton ketika pemerintah membuat kebijakan publik, ketika itu pula pemerintah mengalokasikan nilai-nilai kepada masyarakat, karena setiap kebijakan mengandung seperangkat nilai didalamnya.<sup>10</sup>

Laswell dan Kaplan berpendapat bahwa kebijakan publik hendaknya berisi tujuan, nilai-nilai, dan praktika-praktika sosial yang ada dalam masyarakat. Ini berarti kebijakan publik tidak boleh bertentangan dengan nilai-nilai dan praktik-praktik sosial yang ada dalam masyarakat. Ketika kebijakan publik berisi nilai-nilai yang bertentangan dengan nilai-nilai yang bertentangan dengan nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat, maka kebijakan publik tersebut akan mendapat resistensi ketika di implementasikan. Sebaliknya, suatu kebijakan publik harus mampu mengakomodasi nilai-nilai dan praktika-praktika yang hidup dan berkembang dalam masyarakat.<sup>11</sup>

Lingkup kebijakan publik sangat luas karena mencakup berbagai sektor atau bidang pembangunan, seperti kebijakan publik dibidang pendidikan, pertanian, kesehatan, transportasi, pertahanan, dan sebagainya. Di samping itu, dilihat dari hirarkinya, kebijakan publik dapat bersifat nasional, regional, maupun lokal, seperti Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Pemerintah Proponasi, Peraturan Pemerintah Kabupaten/Kota, dan Keputusan Bupati/Walikota.

---

<sup>9</sup> Anderson, James. (1979). *Public Policy Making, (Second ed)*, New York: Holt Rinehart and Winston, New York, hlm. 3

<sup>10</sup> Easton, David. 1969. *The Political System: An Inquiry into the State of Political Science*. New York: Knopf, hlm. 123

<sup>11</sup> Dye, Thomas R. 1981. *Understanding Public Policy*. New Jersey: Prentice Hall, hlm. 48

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kebijakan adalah serangkaian tindakan pemerintah yang bersifat mengatur dalam rangka merespon permasalahan yang dihadapi masyarakat dan mempunyai tujuan tertentu, berorientasi pada kepentingan publik (masyarakat) dan bertujuan untuk mengatasimasalah dan memenuhi keinginan dan tuntutan seluruh masyarakat.

Setidaknya dari berbagai pandangan di atas dapat disimpulkan beberapa element penting dalam kebijakan publik yaitu:

- a. Kebijakan publik dalam bentuk perdananya berupa penetapan tindakan-tindakan pemerintah.
- b. Kebijakan publik tidak cukup hanya dinyatakan tetapi dilaksanakan dalam bentuk yang nyata.
- c. Kebijakan publik baik untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu itu mempunyai dan dilandasi dengan maksud dan tujuan tertentu.
- d. Kebijakan publik harus senantiasa ditujukan bagi kepentingan seluruh warga masyarakat.

## **2. Pelaksanaan Kebijakan**

Kebijakan publik dibuat tentu untuk berdasarkan kebutuhan publik dan di laksanakan guna memenuhi kebutuhan publik agar didalam kehidupan suatu negara berjalan dengan baik dan kebijakan publik merupakan keputusan politik yang digunakan oleh pembuat kebijakan untuk mengatur dari berjalannya suatu negara.

Pelaksanaan kebijakan merupakan tahapan dari proses kebijakan setelah penetapan undang-undang. Sebagaimana yang telah dinyatakan oleh Ripley dan Franklin pelaksanaan kebijakan adalah apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan, atau jenis keluaran yang nyata.<sup>12</sup>

Proses pelaksanaan kebijakan berlangsung setelah melalui sejumlah tahapan tertentu, biasanya diawali dengan tahapan pengesahan undang-undang, kemudian *output* kebijakan dalam bentuk pelaksanaan keputusan oleh badan (instansi) pelaksanaan, kesediaan dilaksanakannya keputusan-keputusan tersebut oleh kelompok-kelompok sasaran, dampak nyata baik yang dikehendaki atau yang tidak dari *output* tersebut, dampak keputusan sebagai dipersepsikan oleh badan-badan yang mengambil keputusan, dan akhirnya perbaikan-perbaikan penting

Dalam kaitannya dengan kebijakan publik terdapat karakteristik-karakteristik utama dari suatu definisi kebijakan publik yaitu agustino<sup>13</sup>:

- a. Pada umumnya kebijakan publik perhatiannya ditunjukkan pada tindakan yang mempunyai maksud atau tujuan tertentu daripada perilaku yang berubah atau acak.
- b. Kebijakan publik pada dasarnya mengandung bagian atau pola kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pemerintah daripada keputusan yang terpisah-pisah, misalnya sesuatu kebijakan tidak hanya meliputi keputusan untuk

---

<sup>12</sup>Winarno, Budi, 2014. *Kebijakan Publik, Teori, Proses dan Studi Kasus*. Yogyakarta: CAPS, hlm. 148

<sup>13</sup>Agustino, Leo. 2012. *Dasar-dasar kebijakan publik*, Bandung: Alfabeta, hlm. 8

mengeluarkan peraturan tertentu tetapi juga keputusan berikutnya yang berhubungan dengan penerapan dan pelaksanaannya.

- c. Kebijakan publik dapat berbentuk positif dan negatif secara positif kebijakan melibatkan beberapa tindakan pemerintah yang jelas dalam menangani suatu permasalahan, secara negatif kebijakan publik dapat melibatkan suatu keputusan pejabat pemerintah untuk tidak melakukan suatu tindakan atau tidak meneggrjakan apapun padahal dalam konteks tersebut keterlibatan pemerintah sangat diperlukan.
- d. Kebijakan publik paling tidak secara positif didasarkan pada hukum dan merupakan tindakan yang bersifat memerintah.

Dari beberapa karakteristik mengenai kebijakan publik diatas dapat kita analisis bahwa kebijakan publik dibuat berdasarkan karena mempunyai maksud atau tujuan tertentu didalam membuat sebuah kebijakan, dan kebijakan publik mengandung makna bukan hanya membuat sebuah kebijakan akan tetapi sampai kepada penerapan dan pelaksanaan dari kebijakan.

Penerapan dan pelaksanaan dari kebijakan publik biasa disebut dengan implementasi kebijakan publik, apabila kita berbicara mengenai implementasi kebijakan publik maka yang ada dalam pikiran kita adalah bagaimana pelaksanaan dari suatu kebijakan yang sengaja dibuat untuk mengatur kebutuhan publik yang telah dibuat, apakah pelaksanaan dari kebijakan itu sudah sesuai dengan kebijakan yang telah dibuat ataupun kebijakan tersebut sudah berjalan dengan baik, dan apabila didapati kekurangan dari pelaksanaan kebijakan tersebut tidak sesuai dari tujuan yang dibuat, maka evaluasi dari

kebijakan tersebut harus dilakukan guna mengetahui kekurangan atau hal perlu dibuat dari sebuah kebijakan.

Rangkaian kegiatan tersebut mencakup persiapan seperangkat peraturan lanjutan yang merupakan dari pelaksanaan atau implementasi dari kebijakan tersebut misalnya dari sebuah undang-undang muncul sejumlah peraturan contohnya Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 menyiapkan sumber daya guna menggerakkan implementasi termasuk didalamnya sarana dan prasarana, sumberdaya keuangan, dan tentu saja siapa yang bertanggung jawab melaksanakan kebijakan tersebut, dan bagaimana mengantarkan kebijakan secara konkrit ke masyarakat.

Pelaksanaan atau implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya, tidak lebih dan kurang untuk melaksanakan kebijakan ini terdapat beberapa pendapat didalam pelaksanaan kebijakan publik agar tujuan di dalam pelaksanaan kebijakan tercapai, dari beberapa definisi pelaksanaan atau implementasi kebijakan dapat di definisikan sebagai proses dari kebijakan yang telah di sah kan sebelumnya, dengan tujuan mencapai yang dimaksud dan guna mengatasi masalah yang terjadi dimana kebijakan tersebut telah digariskan dalam sebuah bentuk peraturan keputusan.

Terdapat dua model pendekatan pelaksanaan atau implementasi kebijakan yaitu pendekatan *Top down* dan *Bottom up*, dua model pendekatan implementasi kebijakan ini terdiri dari :

- a. Pendekatan top down dalam pendekatan top down implementasi kebijakan yang dilakukan tersentralisir dan tersentralisir dan dimulai dari aktor tingkat

pusat, dan keputusannya pun diambil dari tingkat pusat. Pendekatan top down bertitik tolak dari perspektif bahwa keputusan politik (kebijakan) yang telah ditetapkan oleh pembuat kebijakan harus dilaksanakan oleh administrator atau birokrat pada level bawahnya. Jadi inti pendekatan top down ini ialah administrator level atas merupakan pembuat kebijakan dan level bawahannya merupakan pelaksana dari sebuah kebijakan ini.

- b. Pendekatan *bottom up* dalam bahasa *bottom up* memandang bahwa implementasi atau pelaksanaan kebijakan tidak dirumuskan oleh lembaga yang tersentralisir dari pusat, akan tetapi berpangkal dari keputusan-keputusan yang ditetapkan pada level warga atau masyarakat yang merasakan sendiri persoalan dan permasalahan yang dialami oleh masyarakat yang merasakan sendiri persoalan inti dari pendekatan *bottom up* adalah pelaksanaan kebijakan dimana formulasi kebijakan berada ditingkat bawah, sehingga mereka dapat lebih memahami dan mampu menganalisis kebijakan-kebijakan apa yang cocok dan sumber daya yang tersedia di daerahnya, sistem sosiokultural produktif, yang dapat menunjang keberhasilan kebijakan itu sendiri<sup>14</sup>.

### **3. Model pelaksanaan / implementasi kebijakan**

Adapun dalam mengimplementasikan suatu kebijakan dikenal beberapa model sebagai berikut:

---

<sup>14</sup> Leo Agustino, 2006, *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*, Bandung, Alfabeta, hlm. 140-156.

### a. Model Implementasi Kebijakan George Edward III

Edward melihat implementasi kebijakan sebagai suatu proses yang dinamis, dimana terdapat banyak faktor yang saling berinteraksi dan mempengaruhi implementasi kebijakan.<sup>15</sup> Faktor-faktor tersebut perlu ditampilkan guna mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap implementasi. Oleh karena itu, Edward III menegaskan bahwa dalam studi implementasi terlebih dahulu harus diajukan dua pertanyaan pokok yaitu:

- 1) Apakah yang menjadi prasyarat bagi implementasi kebijakan?
- 2) Apakah yang menjadi faktor utama dalam keberhasilan implementasi kebijakan?

Guna menjawab pertanyaan tersebut, Edward mengajukan empat faktor yang berperan penting dalam pencapaian keberhasilan implementasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan yaitu faktor *communication*, *resources*, *disposition*, dan *bureaucratic structure*.

### b. Model Pelaksanaan Kebijakan Grindle

Model Implementasi Kebijakan Publik yang dikemukakan Grindle menuturkan bahwa Keberhasilan proses implementasi kebijakan sampai kepada tercapainya hasil tergantung kepada kegiatan program yang telah dirancang dan pembiayaan cukup, selain dipengaruhi oleh isi kebijakan

---

<sup>15</sup> Leo Agustino, 2006, *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*, Bandung, Alfabet, hlm :140:156

(*Content of Policy*) dan konteks implementasinya (*Context of Implementation*). Isi kebijakan yang dimaksud meliputi:<sup>16</sup>

- 1) Kepentingan yang terpenuhi oleh kebijakan (*interest affected*).
- 2) Jenis manfaat yang dihasilkan (*tipe of benefit*).
- 3) Derajat perubahan yang diinginkan (*extent of change envisioned*).
- 4) Kedudukan pembuat kebijakan (*site of decision making*).
- 5) Para pelaksana program (*program implementators*).
- 6) Sumber daya yang dikerahkan (*Resources committed*).

Sedangkan konteks implementasi yang dimaksud:

- 1) Kekuasaan (*power*).
- 2) Kepentingan strategi aktor yang terlibat (*interest strategies of actorsinvolved*).
- 3) Karakteristik lembaga dan penguasa (*institution and regimecharacteristics*).
- 4) Kepatuhan dan daya tanggap pelaksana (*compliance and responsiveness*).

### c. Model Pelaksanaan Kebijakan Donald S. Van Meter dan Carl E. Van

#### Horn

Menurut Van Meter dan Van Horn, ada lima variabel yang memengaruhi kinerja implementasi, yakni:

- 1) Standar dan sasaran kebijakan. Standar dan sasaran kebijakan harus jelas dan terukur sehingga dapat direalisasikan. Apabila standar dan

---

<sup>16</sup> Nugroho D, Riant. 2004. *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*. Jakarta: Gramedia, hlm, 74

sasarankebijakan kabur, maka akan menjadi multi interpretasi dan mudahmenimbulkan konflik di antara para agen implementasi.

- 2) Sumber daya. Implementasi kebijakan perlu dukungan sumber daya, baik sumber daya manusia (*human resources*) maupun sumber daya nonmanusia (*non-human resources*).
- 3) Hubungan antar organisasi. Dalam banyak program, implementasi sebuahprogram perlu dukungan dan koordinasi dengan instansi lain. Untuk itu,diperlukan koordinasi dan kerjasama antar instansi bagi keberhasilan sutauprogram.
- 4) Karakteristik agen pelaksana. Yang dimaksud karakteristik agenpelaksanaan adalah mencakup struktur birokrasi, norma-norma, dan pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi, yang semuanya itu akanmempengaruhi implementasi suatu program.
- 5) Kondisi sosial, politik, dan ekonomi. Variabel ini mencakup sumber dayaekonomi lingkungan yang dapat mendukung keberhasilan implementasikebijakan; sejauh mana kelompok-kelompok kepentingan memberikandukungan bagi implementasi kebijakan; karakteristik para partisipan,yakni mendukung atau menolak; bagaimana sifat opini publik yang ada dilingkungan; dan apakah elite politik mendukung implementasi kebijakan.
  - a) Variabel-variabel di luar Undang-Undang Yang Mempengaruhi Pelaksanaan

- b) Kondisi sosial-ekonomi dan teknologi, perbedaan waktu dan perbedaan diantara wilayah-wilayah hukum pemerintah dalam hal kondisi sosial, ekonomi, dan teknologi sangat signifikan berpengaruh terhadap upaya pencapaian tujuan yang digariskan dalam suatu undang-undang, karena itu eksternal faktor juga menjadi hal penting untuk diperhatikan guna keberhasilan suatu upaya kebijakan publik.
- c) Dukungan publik hakekat perhatian publik yang bersifat sesaat menimbulkan kesukaran-kesukaran tertentu, karena untuk mendorong tingkat keberhasilan suatu pelaksanaan kebijakan sangat dibutuhkan adanya sentuhan dukungan dari warga, karena itu mekanisme partisipasi publik sangat penting artinya dalam proses pelaksanaan kebijakan publik dilapangan.
- d) Sikap dan sumber-sumber yang dimiliki kelompok masyarakat, perubahan-perubahan yang hendak dicapai oleh suatu kebijakan publik akan sangat berhasil apabila di tingkat masyarakat, warga memiliki sumber-sumber dan sikap-sikap masyarakat, yang kondusif terhadap kebijakan yang ditawarkan kepada mereka. Ada semacam locus genius (kearifan local) yang dimiliki oleh warga yang dapat mempengaruhi keberhasilan atau ketidak berhasilan implementasi kebijakn publik, dan hal ini tersebut sangat mempengaruhi oleh sikap dan sumber daya yang dimiliki oelh masyarakat.
- e) Kesepakatan dan kemampuan kepemimpinan para pejabat pelaksana, kesepakatan para pejabat instansi merupakan fungsi dan kemampuan

undang-undang untuk kelembagaan pengaruhnya pada badan-badan pelaksana melalui penyeleksian intitusi-institusi dan pejabat-pejabat terasnya. Selain itu pula, kemampuan berinteraksi antar lembaga atau individu didalam lembaga untuk mensukseskan implementasi kebijakan menjadi hal indikasi penting keberhasilan kinerja kebijakan publik.<sup>17</sup>

Implementasi model Daniel A. Mazmanian dan paul A. Sabatier, model implementasi yang ditawarkan mereka disebut dengan *A frame work for polcy implementation analysis*. Kedua ahli kebijakan ini berpendapat bahwa peran penting dari implementasi kebijakan public adalah kemampuannya dalam mengidentifikasi variabel-variabel yang memengaruhi tercapainya tujuan-tujuan formal pada keseluruhan proses implementasi. Dasar variabel yang dimaksud dapat dikrafikasikan menjadi tiga kategori besar, yaitu:

- 1) Mudah atau tidaknya masalah yang akan digarap meliputi:
  - a) Kesukaran-kesukaran teknis, tercapainya atau tidaknya tujuan surat kebijakan akan tergantung pada sejumlah persyaratan teknis, termasuk diantaranya: kemampuan untuk mengembangkan indikator-indikator pengukur prestasi kerja yang tidak terlalu mahal serta pemahaman mengenai prinsip-prinsip hubungan kausal yang memengaruhi masalah.

---

<sup>17</sup> Agustino, Leo. 2012. *Dasar-dasar kebijakan publik*, Bandung: Alfabeta, hlm. 144-148

- b) Keberagaman perilaku yang diatur. Semakin beragam perilaku yang diatur maka asumsinya semakin beragam pelayanan yang diberikan, sehingga semakin sulit untuk membuat peraturan yang tegas dan jelas. Dengan demikian semakin besar kebebasan bertindak yang harus dikontrol oleh para pejabat pada pelaksana (administrator atau birokrat) di lapangan
  - c) Presentase totalitas penduduk yang tercakup dalam kelompok-kelompok sasaran semakin kecil dan semakin jelas kelompok sasaran yang perilakunya akan diubah (melalui implementasi kebijakan), maka semakin besar peluang memobilisasikan dukungan politik terhadap sebuah kebijakan dan dengannya akan lebih terbuka peluang bagi pencapaian tujuan kebijakan.
  - d) Tingkat dan ruang lingkup perubahan perilaku yang dikehendaki, semakin besar jumlah perubahan perilaku yang dikehendaki oleh kebijakan, maka semakin sukar/sulit para pelaksana memperoleh implementasi yang berhasil. artinya ada sejumlah masalah yang jauh lebih dapat kita kehendaki bila tingkat dan ruang lingkup perubahan yang dikehendaki tidaklah terlalu besar.
- 2) Kemampuan kebijakan menstruktur proses implementasi secara tepat para pembuat kebijakan mendayagunakan wewenang yang dimiliki untuk menstruktur proses implementasi secara tepat melalui beberapa cara :

- a) Kecermatan dan kejelasan penjenjangan tujuan-tujuan resmi yang akan dicapai. Semakin mampu suatu peraturan memberikan petunjuk-petunjuk yang cermat dan disusun secara jelas skala prioritas/urutan kepentingan bagi para pejabat pelaksana dan actor lainnya, maka semakin besar pula kemungkinan bahwa output kebijakan dari badan-badan pelaksana akan sejalan dengan petunjuk tersebut.
- b) Keterandalan teori kausalitas yang diperlukan, menurut suatu teori kausalitas yang diperlukan. Menurut suatu teori kausalitas yang menjelaskan bagaimana kira-kira tujuan usaha pembaharuan yang akan dicapai melalui implementasi kebijakan.
- c) Ketepatan alokasi sumber dana, tersedianya dana pada tingkat batas ambang tertentu sangat diperlukan agar terbuka peluang untuk mencapai tujuan formal.
- d) Keterpaduan hirarki di dalam lingkungan dan diantara lembaga-lembaga atau instansi pelaksana. Salah satu ciri-ciri penting yang perlu dimiliki oleh setiap peraturan perundang-undangan yang baik dan sah ialah kemampuannya untuk memadukan hirarki badan-badan pelaksana. Ketika kemampuan untuk menyatupadukan dinas, badan dan lembaga-lembaga dilaksanakan, maka kordinasi antara instansi yang bertujuan mempermudah jalannya imolentasi kebijakan justru akan membuyarkan tujuan dari kebijakan yang telah ditetapkan.

- e) Aturan-aturan pembuat keputusan dari badan-badan pelaksana. Selain dapat memberikan kejelasan dan konsistensi tujuan, memeperkecil jumlah titik veto, dan intensif yang memadai bagi kepatuhan kelompok sasaran, suatu undang-undang harus pula dapat mempengaruhi lebih lanjut proses implementasi kebijakan dengan cara lanjut proses implementasi kebijakan dengan cara menggariskan secara formal aturan-aturan pembuat keputusan dari badan-badan pelaksana.
- f) Kesepakatan para pejabat terhadap tujuan yang termaksud dalam undang-undang. Para pejabat pelaksana memiliki kesepakatan yang diisyaratkan demi tercapainya tujuan. Hal ini sangat signifikan halnya, oleh karena, *top down policy* bukanlah perkara yang mudah untuk diimplementasikan pada para pejabat pelaksana di variabel-variabel lokal.
- g) Akses formal pihak-pihak luar, faktor ini yang juga dapat mempengaruhi implementasi kebijakan adalah sejauh mana peluang-peluang yang terbuka bagi partisipasi para actor diluar badan pelaksana dapat mendukung tujuan resmi. Ini maksudnya agar control pada para pejabat pelaksana yang ditunuk oleh pemerintah pusat dapat berjalan sebagaimana mestinya.

## B. Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara

### 1. Pengertian Disiplin

Disiplin berasal dari kata Latin *discipulus* yang berarti siswa atau murid. Di bidang psikologi dan pendidikan, kata ini berhubungan dengan perkembangan, latihan fisik, dan mental serta kapasitas moral anak melalui pengajaran dan praktek, kata ini juga berarti hukuman atau latihan yang membetulkan serta kontrol yang memperkuat ketaatan. Makna lain dari akata yang sama adalah seseorang yang mengikuti pemimpinnya.<sup>18</sup>

Menurut Wirjo Surachmad dalam buku wawasan kerja Aparatur Sipil Negara, menjelaskan pengertian disiplin adalah: sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang di tetapkan pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat.<sup>19</sup>sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang di tetapkan pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya.

---

<sup>18</sup>Dolet Unaradjan, *Manajemen Disiplin*, (Jakarta, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia,2003),hlm.8.

<sup>19</sup>Wirjo Surachmad, *Wawasan Kerja Aparatur Sipil Negara*, (Jakarta, Pustaka Jaya,1993),hlm.24.

Pendisiplinan adalah usaha-usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk mentaati sebuah peraturan. disamping beberapa pengertian disiplin pegawai tersebut.

A.S. Moenir mengemukakan bahwa Disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi.<sup>20</sup>

Alex S. Nitisemito antara lain mengemukakan, bahwa kedisiplinan lebih dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.<sup>21</sup>

## **2. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Ada dua macam disiplin kerja, yaitu:

### **a. Disiplin diri (*self discipline*)**

Disiplin diri merupakan disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi, yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada diluar dirinya. Disiplin diri merupakan hasil dari proses belajar (sosialisasi) dari keluarga dan masyarakat. Penamaan nilai-nilai yang

---

<sup>20</sup>A.S. Moenir, Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian, (Jakarta, Gunung Agung, 1983), hlm. 152.

<sup>21</sup>Alex S. Nitisemito, Manajemen Sumberdaya Manusia, (Jakarta, Sasmito Bross, 1980), hlm. 260.

menjunjung disiplin, baik yang ditanamkan oleh orang tua, guru ataupun pimpinan merupakan bekal positif bagi tumbuh dan perkembangannya disiplin diri.

#### **b. Disiplin Kelompok**

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individual semata. Selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Halm ini didasarkan atas pandangan bahwa didalam kelompok kerja terdapat standar ukuran prestasi yang telah ditentukan.

Disiplin kelompok akan tercapai apabila disiplin diri telah terbentuk dalam diri karyawan. Artinya kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan andil yang sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya. Ada kalanya disiplin kelompok juga turut memberikan andil bagi pengembangan disiplin diri. Misalnya, jika hasil kerja kelompok mencapai target yang diinginkan dan karyawan mendapat penghargaan maka disiplin kelompok yang selama ini diterapkan dapat memberi insight, karyawan menjadi sadar betapa pentingnya disiplin.

Kaitan disiplin diri dan disiplin kelompok dilukiskan seperti dua sisi mata uang, keduanya saling melengkapi dan menunjang. Disiplin diri tidak dapat dikembangkan secara optimal tanpa dukungan disiplin kelompok. Sebaliknya, disiplin kelompok tidak akan bisa ditegakkan tanpa adanya dukungan disiplin pribadi.

Secara konsepsi keilmuan disiplin kerja merupakan suatu sikap ketaatan kepada peraturan. Selain itu disiplin juga bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyetujui peraturan, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, karena tanpa adanya dorongan disiplin maka pegawai akan sulit mewujudkan keberhasilan dalam organisasi maupun instansi pemerintah. Maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan kunci utama keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya, dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga melaksanakan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

### **c. Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar serta peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin preventif ini mendorong disiplin diri para pegawai, sehingga mereka dapat menjaga disiplin tersebut tanpa terpaksa.

**d. Disiplin Korektif**

Disiplin korektif adalah upaya untuk memperbaiki dan menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Sasaran disiplin korektif adalah pegawai yang melakukan pelanggaran dan diberi sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

**e. Disiplin Progresif**

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang terulang. Tujuannya untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum melakukan hukuman-hukuman yang lebih serius.

**f. Pentingnya Disiplin Kerja**

Disiplin kerja perlu ditanamkan dalam diri setiap pegawai, agar terciptanya pegawai yang disiplin yang tertib dan dapat bertanggung jawab. Menurut Hasibuan disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebab hal ini akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.<sup>22</sup>

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin personal yang baik, organisasi akan sulit mewujudkan tujuannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

---

<sup>22</sup> Malayu SP Hasibuan, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara, hlm. 184

### **g. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai pendukung agar disiplin kerja tersebut dapat diaplikasikan dan dilaksanakan oleh semua pegawai atau aparatur sipil negara dengan baik.

Menurut Singodimedjo<sup>23</sup> ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, diantaranya yaitu :

#### 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, apabila pegawai kompensasi yang memadai, maka mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya, karena pemberian kompensasi merupakan hal pendorong yang dapat memotivasi pegawai untuk lebih semangat lagi dalam pelaksanaan tugasnya.

#### 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan kepemimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan memperhatikan bagaimana pimpinan dalam menegakkan disiplin dirinya, karena peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam setiap perusahaan atau instansi pemerintah.

---

<sup>23</sup>Singodimedjo, M. (2002).Manajemen sumber daya manusia. Surabaya: SMMAS. hlm.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan atau instansi pemerintah, apabila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada pegawai yang melanggar disiplin, perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkatan pelanggaran yang dibuat dengan menegur pegawai tersebut. Dengan demikian maka pegawai tidak akan berbuat hal yang sama.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi pemerintah perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka sedikit banyaknya pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai tidak akan puas jika hanya menerima kompensasi yang tinggi, pekerjaan menantang, tetapi pegawai juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada pegawainya akan menciptakan disiplin kerja yang baik.

7) Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin yaitu kebiasaan positif yang saling menghormati. Memberikan pujian sesuai dengan tepat dan waktunya yang dapat membuat pegawai merasa bangga dengan pujian tersebut, sering mengikut sertakan pegawai dengan pertemuan-pertemuan.

### **3. Fungsi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar fungsinya manfaatnya, baik sbagi kepentingan organisasi atau instansi pemerintah maupun bagi pegawainya. Bagi instansi pemerintah dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga dapat diperoleh hasil kerja yang optimal.

Ada beberapa fungsi disiplin yaitu:

1) Menata kehidupan bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok atau masyarakat, dengan begitu hubungan yang berjaln antara instansi satu dengan yang lainnya menjadi lebih baik.

2) Membangun kepribadian

Disiplin juga membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin yang tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang.

### 3) Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian dilakukan melalui pelatihan.

### 4) Hukuman

Disiplin yang disertai dengan ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta.

## **C. Perihal Aparatur Sipil Negara**

### **1. Dasar Hukum**

Dalam rangka usaha memelihara kewibawaan pegawai negeri sipil, serta untuk mewujudkan pegawai negeri sebagai aparatur pemerintah yang bersih dan berwibawa diperlukan adanya suatu perangkat peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan dan sanksi apabila suatu kewajiban tersebut tidak ditaati atau adanya suatu pelanggaran-pelanggaran dalam menjalankan tugas.

Adapun yang menjadi dasar-dasar hukum pelaksanaan disiplin pegawai negeri adalah sebagai berikut :

- a. Undang-undang No.43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian (lembaga negara tahun 1974 No.8, Tambahan lembaran negara No.3041).

- b. Peraturan pemerintah No.8 Tahun 1974, tentang pembatasan kegiatan pegawai negeri dalam usaha swasta (lembaran negara No.8 tahun 1974, tambahan lembaran negara No.3201).
- c. Peraturan pemerintah No.53 tahun 2010 yaitu tentang disiplin pegawai negeri sipil
- d. Keputusan presiden No.67 Tahun 1980 tentang badan pertimbangan kepegawaian
- e. Surat edaran kepala badan administrasi kepegawaian No.23/SE/1980, tentang peraturan disiplin pegawai negeri sipil.

Dasar hukum pelaksanaan disiplin pegawai negeri tersebut di atas, diharapkan memberikan dukungan atau dorongan agar supaya pegawai negeri sipil bisa melakukan tugas dengan sebaik-baiknya.

## **2. Hak Dan Kewajiban Aparatur Sipil Negara**

Seorang pegawai yang sadar akan tugas dan tanggung jawab tentu akan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya dan menjauhi larangan-larangan yang akan menurunkan kredibilitas sebagai seorang ASN tentu harus menjalankan kewajibannya yang dibebankan kepadanya seperti yang tercantum dalam PP Nomor 53 Tahun 2010.

PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang disiplin pegawai negeri sipil antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukum disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran berdasarkan PP

Nomor 53 Tahun 2010 terdapat 17 butir kewajiban pegawai negeri sipil sebagaimana tercantum dalam Pasal 3 PP Nomor 53 tahun 2010 adalah.<sup>24</sup>

- a. Mengucap sumpah/janji PNS.
- b. Mengucapkan sumpah/janji jabatan.
- c. Setia dan taat sepenuhnya kepada pancasila, undang-undang dasar negara republik indonesia tahun 1945, negara kesatuan republik indonesia, dan pemerintah.
- d. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan.
- e. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
- f. Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS.
- g. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri , seseorang, dan/atau golongan.
- h. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
- i. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara.
- j. Melaporkan dengan segera kepada atasan apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materil.
- k. Masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja.
- l. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.

---

<sup>24</sup>Badan Kepegawaian Negara, Manajemen Pegawai Negeri Sipil, (Jakarta, Badan Kepegawaian Negara, 2011, cet. I), hlm. 179.

- m. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
- n. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.
- o. Membimbing bawahan dan melaksanakan tugas.
- p. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karir.
- q. Mentaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Hak pegawai negeri diatur dalam beberapa pasal dalam undang-undang Nomor 8 tahun 1974 Tentang pokok-pokok Kepegawaian, yaitu:

- a. Pasal 7 : mengatur tentang hak pegawai negeri dalam memperoleh gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya.
- b. Pasal 8 : mengatur tentang hak pegawai negeri untuk cuti. Maksud cuti adalah tidak masuk kerja yang diizinkan dalam waktu yang ditentukan.
- c. Pasal 9 : mengatur hak setiap pegawai negeri yang ditimpa oleh suatu kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas berhak memperoleh perawatan.
- d. Pasal 10 : mengatur hak setiap pegawai negeri untuk pensiun bagi pegawai negeri yang telah memenuhi syarat.
- e. Pasal 18 : mengatur pemberian hak kenaikan pangkat pegawai negeri yang dilaksanakan berdasarkan sistem kenaikan pangkat reguler dan sistem kenaikan pangkat pilihan. Kenaikan pangkat reguler adalah hak, syarat yang telah ditentukan tanpa terikat dan dapat dinaikkan pangkatnya, kecuali ada alasan-alasan yang menundanya.

Sebagai abdi negara dan abdi masyarakat setiap pegawai negeri harus mampu meletakkan kepentingan negara dan kepentingan masyarakat di atas kepentingan pribadi dan golongan. Sebagai abdi negara seorang pegawai negeri juga wajib setia dan taat kepada Pancasila sebagai falsafah dan ideologi negara, kepada negara undang-undang dasar 1945, kepada negara dan pemerintah.<sup>25</sup>

Sedangkan tugasnya adalah:

- a. Menyelenggarakan tugas pemerintah
- b. Menyelenggarakan tugas pembangunan

Di dalam negara republik Indonesia, pemerintah terlibat langsung didalam usaha-usaha pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan umum. Keterlibatan pemerintah dalam usaha pembangunan tersebut, dilaksanakan melalui aparatnya, dalam hal ini pegawai negeri.<sup>26</sup>

Dan rumusan kedudukan pegawai negeri didasarkan pada pokok-pokok pikiran bahwa pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan atau dengan kata lain pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan, tetapi juga harus mampu menggerakkan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak.<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup>Rozali Abdullah, *Hukum Kepegawaian*,(Jakarta, CV.Rajawali, 1986,cet. I),hlm.18.

<sup>26</sup>Rozali Abdullah, *Hukum Kepegawaian*,,,,,,hal.21.

<sup>27</sup>C.S.T Kansil, *Pokok-pokok Hukum Kepegawaian Republik Indonesia*,

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Supaya penelitian ini berjalan dengan baik dan memperoleh hasil yang dapat dipertanggung jawabkan, maka penulis perlu menentukan cara/metode yang dianggap penulis paling baik untuk digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

#### **A. Tempat Dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian adalah lokasi tertentu yang digunakan untuk objek dan subjek yang akan diteliti dalam penelitian, sesuai dengan judul penelitian ini mengenai Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) Di kantor SAMSAT Kota Padangsidimpuan, SAMSAT kota Padangsidimpuan, SAMSAT kota Padangsidimpuan sendiri terdiri dari 5 bagian Kasubbag TU, Bendahara Pengeluaran, Bendahara Penerimaan, Pengurus Barang, Kasi Penagihan & Pengrus Tunggakan. Dan waktu penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 02 November 2021.

Alasan peneliti memilih lokasi penelitian di Kantor SAMSAT kota Padangsidimpuan karena sebagai salah satu instansi pemerintah yang melayani masyarakat, ternyata di Kantor SAMSAT kota padangsidimpuan ini masih ditemukan para Aparatur Sipil Negara yang masih melanggar atau tidak disiplin menjalankan tugas nya sebagai Aparatur Sipil Negara.

Seharusnya para Aparatur Sipil Negara yang ada di Kantor SAMSAT kota Padangsidimpuan ini adalah sebagai contoh positif umumnya bagi

masyarakat.

## **B. Jenis Penelitian**

Dalam menentukan metode penelitian, terlebih dahulu yang perlu diketahui adalah jenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui gambaran yang jelas dalam penelitian, serta memahami makna sebenarnya dari jenis penelitian tersebut, sehingga memudahkan penelitian untuk melakukan langkah selanjutnya dalam proses analisis data.

Adapun Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian Normative Empiris yang dimana memadukan penelitian kepustakaan dengan dukungan data lapangan yaitu melalui wawancara terhadap para ahli hukum yang concert di bidangnya.<sup>28</sup>kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Di KANTOR SAMSAT Kota Padangsidempuan.

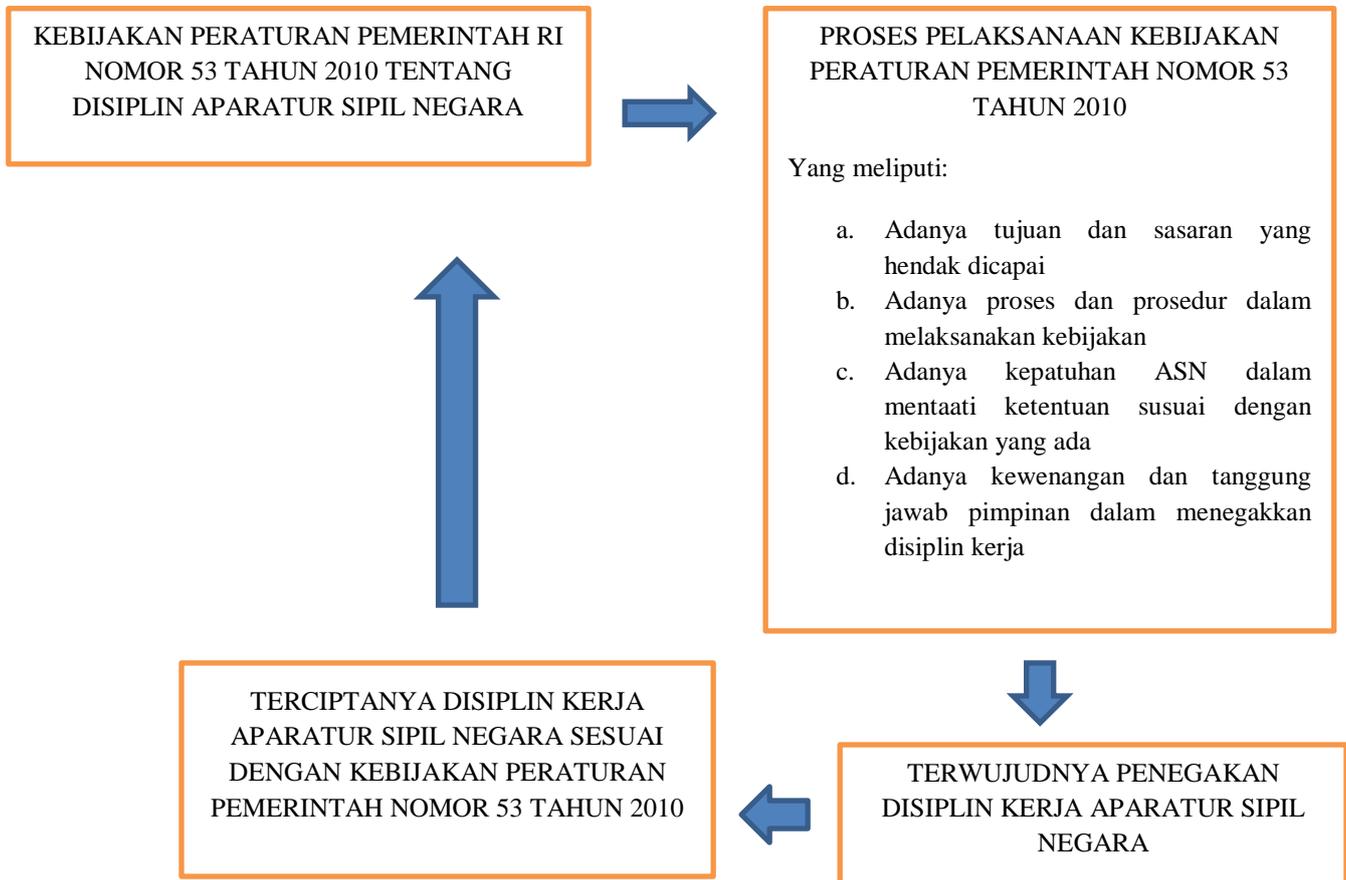
## **C. Kerangka Konsep**

Kerangka konsep dalam penelitian ini sebagaimana tergambar dalam bagian pada halaman berikut ini :

---

<sup>28</sup>Ahmad Anwar, *Prinsip-prinsip Metode Research* (Yogyakarta: Sumbangsih, 1975), hlm 2.

### KERANGKA KONSEP PELAKSANAAN KEBIJAKAN



Gambar tersebut diatas menunjukkan bahwa ada proses pelaksanaan kebijakan peraturan pemerintah dalam upaya menciptakan kedisiplinan aparatur sipil negara sesuai dengan kebijakan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 dalam rangka pelaksanaan disiplin aparatur sipil negara di kantor samsat kota padangsidempuan, sehingga diharapkan dapat menegakkan disiplin kera aparatur sipil negara di lingkungan kantor samsat kota padangsidempuan

#### **D. Metode Pendekatan**

Metode pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini ialah metode deskriptif/analitis, yakni menyajikan data secara terperinci dan melakukan analisis terhadap kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Di KANTOR SAMSAT Kota Padangsidempuan.

#### **E. Informan Penelitian**

Teknik penentuan informan yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*, yaitu pengambilan sampel secara sengaja sesuai persyaratan sampel yang diperlukan. *Purposive sampling* juga disebut dengan *judge mental sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan penilaian (*judgment*) penelitian mengenai siapa-siapa saja yang memenuhi persyaratan untuk dijadikan sampel.<sup>29</sup>

Informan (narasumber) penelitian adalah seseorang yang memiliki informasi mengenai objek penelitian tersebut. Informan dalam penelitian ini yaitu berasal dari wawancara langsung yang disebut sebagai narasumber. Dalam penelitian ini menentukan informan dengan menggunakan teknik purposive, yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu, yang benar-benar menguasai suatu objek yang diteliti.

Oleh karenanya, penelitian harus punya latarbelakang pengetahuan tertentu mengenai yang dimaksud agar benar-benar bisa mendapatkan informan yang sesuai dengan persyaratan kriteria yang pantas dijadikan informan. Maka dalam hal ini, penentuan informan dalam penelitian ini terdiri dari Aparatur Sipil

---

<sup>29</sup>Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010.), hlm. 97.

Negara Di KANTOR SAMSAT Kota Padangsidempuan.

## **F. Sumber Data**

Sumber data adalah tempat darimana data itu diperoleh. Adapun sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

### **a. Data Primer**

Data ini diperoleh dari penelitian langsung dilapangan (*field reaserch*), yaitu data informasi atau hasil wawancara yang mempunyai relevansi dengan permasalahan dalam penelitian, yaitu hasil wawancara dengan Aparatur Sipil Negara Di KANTOR SAMSAT Kota Padangsidempuan.

### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan (*library research*), yang berupa ketentuan-ketentuan atau peraturan-peraturan, seperti buku-buku yang berkaitan dengan penelitian, jurnal/makalah seminar, tulisan lepas, artikel dan sebagainya.

## **G. Instrumen Pengumpulan Data**

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini adalah campuran antara metode kepustakaan (*Library Reaserch*) dan metode penelitian lapangan (*Field Reaserch*) yaitu sebagai berikut:

### **a. StudiDokumen**

Metode kepustakaan (*Library Reaserch*) yaitu data yang dikumpulkan dengan cara menelaah beberapa literature serta bacaan-bacaan lain dan bahan-bahan hukum yang masih relevan serta berhubungan dengan obyek penelitian, dan penelitian hukum normative merupakan penelitian terhadap data

sekunder.<sup>30</sup>

#### **b. Wawancara**

Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data yang berupa pertemuan dua orang atau lebih secara langsung untuk bertukar informasi dan ide dengan tanya jawab secara lisan sehingga dapat dibangun makna dalam suatu topik tertentu dan dilakukan dengan Tanya jawab penanya dengan responden atau Aparatur Sipil Negara Di KANTOR SAMSAT Padangsidempuan.<sup>31</sup>

Agar lebih mudah peneliti dalam melakukan wawancara maka pertanyaan yang diajukan tertuang dalam dimensi pertanyaan. Dimana dimensi pertanyaan tersebut sesuai dengan garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

#### **H. Metode Analisis Data**

Data yang diperoleh dari penelitian lapangan kemudian dianalisis dengan metode deskriptif analitis dengan menguraikan dan menghubungkan data satu sama lain sehingga mendapatkan kesimpulan umum. Hasil analisis tersebut diperoleh kesimpulan induktif yaitu cara berpikir dalam mengambil kesimpulan secara umum yang didasarkan fakta-fakta yang bersifat khusus.

---

<sup>30</sup>Roxmi Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998),

<sup>31</sup>Bambang Sugono, *Metodologi Penelitian Hukum* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), hlm 15.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Temuan Umum Hasil Penelitian

##### 1. Sejarah singkat SAMSAT Kota Padangsidempuan

Samsat merupakan sebuah singkatan dari Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap atau dalam bahasa Inggris yang dikenal dengan *One Stop Administration Services Office*. Samsat ini merupakan sistem administrasi yang dibentuk untuk memperlancar dan mempercepat pelayanan kepentingan masyarakat yang kegiatannya diselenggarakan dalam satu gedung.

Dinas Pendapatan Daerah Sumatera Utara pada awalnya mengurus pengelolaan pajak dan pendapatan daerah dibawah naungan biro keuangan pada sekretariat wilayah tingkat I Sumatera Utara. Berdasarkan surat keputusan Gubernur kepala wilayah tingkat I Sumatera Utara tentang susunan dan tata cara sekretariat wilayah daerah tingkat I provinsi Sumatera Utara, maka biro keuangan diangkat menjadi direktorat keuangan.

Pembentukan dinas pendapatan tingkat I Sumatera Utara berdasarkan surat keputusan daerah tingkat I Sumatera Utara tanggal 31 Maret 1976 No.143/I/GSU dengan persetujuan Dewan Perwakilan Daerah Sumatera Utara (DPRDSU). Pembentukan Dinas Pendapatan Daerah Tingkat I Sumatera Utara No.4 tahun 1976.

Dalam upaya meningkatkan pelaksanaan tugas dan cara pelayanan kepada masyarakat, maka diperlukan pengembangan organisasi dinas pendapatan daerah tingkat I dengan membentuk cabang-cabang dinas. Dinas

pendapatan daerah provinsi sumatera utara terdapat di kabupaten dan kota madya tingkat II Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan keputusan menteri dalam negeri KUPD7/7/39-26 Pada tanggal 31 Maret 1978, dibentuklah cabang dinas pendapatan daerah provinsi sumatera utara di seeluruh kabupaten kota madya tingkat II Di sumatera utara

Kemudian berdasarkan surat menteri dalam negeri No.061/2743/S tanggal 22 November 1999 Tentang pemerintah daerah, maka terhitung sejak tanggal keluarnya surat tersebut, maka nama “ dinas pendapatan daerah tingkat I sumatera utara “ diubah menjadi “ cabang dinas pendapatan provinsi sumatera utara “.

System administrasi manunggal satu atap adalah gabungan dari 3 instansi yang mempunyai objek pajak kendaraan bermotor yang berdomisili di sumatera utara, ketiga instansi tersebut adalah:

- a. Kepolisian daerah sumatera utara yaitu DITLANSTAS POLDASU yang mempunyai tugas menerbitkan dan memperpanjang surat tanda nomor kendaraan (STNK).
- b. Pemerintah daerah sumatera utara yaitu dinas pendapatan daerah sumatera utara (DISPENDASU) yang mempunyai tugas memungut pajak kendaraan bermotor (PKB).
- c. Departemen keuangan yaitu PT.Jasa Raharja cabang utama yang mempunyai tugas memungut asuransi kecelakaan.

Pembentukan system administrasi satu atap (SAMSAT) ini bertujuan untuk:

- a. Meningkatkan pendapatan daerah sumatera utara melalui pemungutan pajak kendaraan bermotor (PKB) dari penerimaan bea balik nama kendaraan bermotor (BBN-KB), khususnya di daerah sumatera utara.
- b. Meningkatkan pendapatan daerah sumatera utara melalui penerimaan dari sector pajak kendaraan bermotor dan penerimaan dari *sector bea* balik nama kendaraan bermotor.
- c. Meningkatkan pendapatan daerah provinsi sumatera utara melalui penerimaan asuransi kerugian kecelakaan jasa raharja cabang utama sumatera utara yang merupakan aparat departemen provinsi sumatera utara.
- d. Sebagai usaha menyeragamkan tindakan, ketertiban, dan kelancaran pengadaan administrasi kendaraan bermotor.

## **2. Visi, Misi, Motto dan janji Layanan Upt.SAMSAT kota Padangsidimpuan**

### **a. Visi**

“ Terwujudnya pelayanan prima sebagai bukti pengabdian kepada masyarakat”. Ini menunjukkan bahwa SAMSAT kota Padangsidimpuan merupakan bagian dari sumber pendapatan daerah yang dapat menyumbang bagi pembangunan Daerah.

### **b. Misi**

- 1) Memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan menjunjung tinggi etika profesi

- 2) Melaksanakan proses administrasi kendaraan bermotor secara cepat dan tepat
- 3) Mewujudkan aparat pelaksana SAMSAT yang bersih, jujur, dan cakap, bertanggung jawab dan professional.
- 4) Meningkatkan kesadaran masyarakat dalam membayar pajak
- 5) Penataan arsip kendaraan yang tertib untuk memudahkan identifikasi dan keamanan dokumen.

Strategi yang ditetapkan SAMSAT kota Padangsidimpuan dalam upaya tercapainya visi dan misinya yaitu :

- 1) Menyederhanakan system dan prosedur pelayanan
- 2) Memberikan kemudahan, kecepatan, keamanan dan kepastian
- 3) Menerapkan pelayanan prima

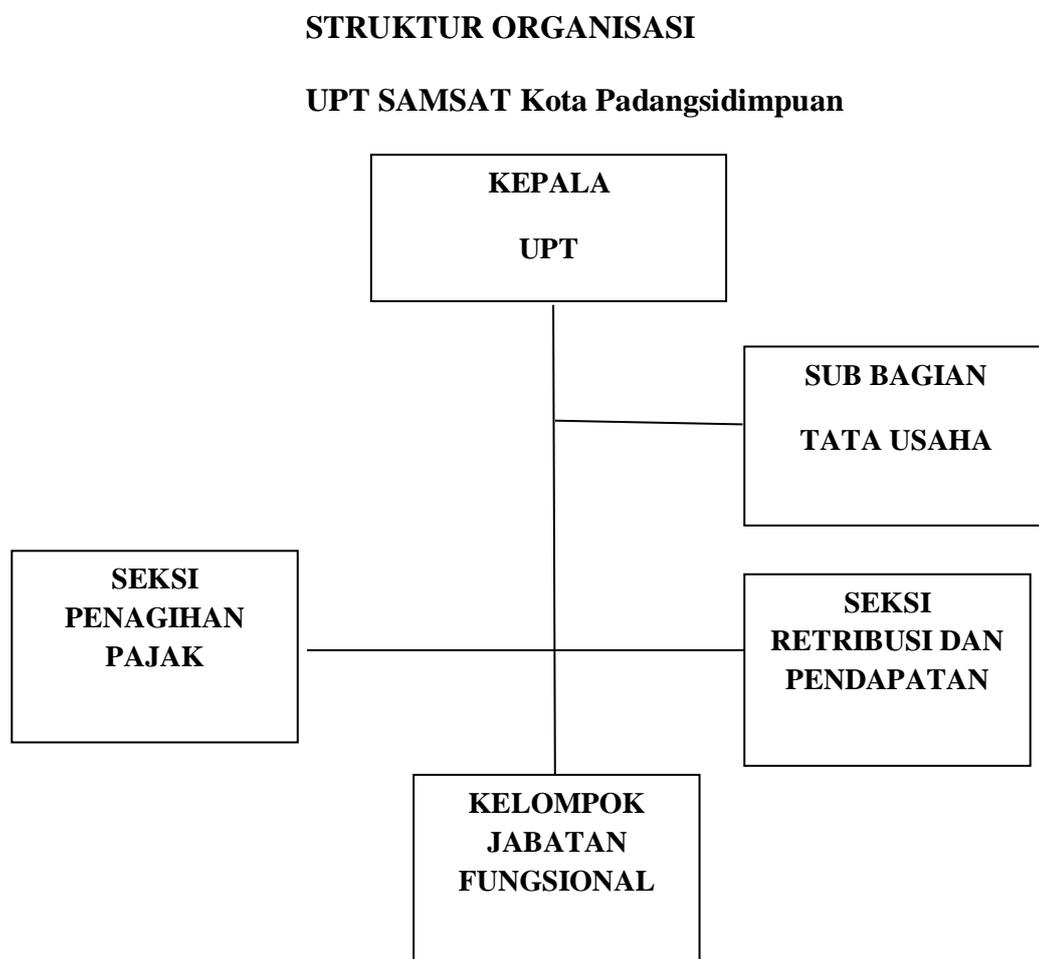
### **3. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi dapat diartikan sebagai serangkaian hubungan kerja antar individu-individu dalam suatu kelompok struktur ini kemudian digambarkan dalam organisasi. Digambarkan dalam diagram yang memperlihatkan garis-garis besar hubungan fungsi dalam organisasi, tanggung jawab dan wewenang dalam arti luas, dapat diartikan bahwa struktur organisasi itu tergantung pada tugas-tugas yaitu yang dilaksanakan dan wewenang yang dipergunakan oleh individu dari kelompok, dalam mewujudkan tujuan yang telah dilaksanakan.

Kantor SAMSAT kota Padangsidimpuan dipimpin oleh kepala UPT, dibantu oleh sub bagian Tata Usaha, kepala UPT secara operasional

bertanggung jawab kepada kepala dinas pendapatan daerah, UPT kota Padangsidimpuan terdiri dari 4 seksi yaitu seksi bagian tata usaha, penagih pajak, seksi jabatan fungsional, seksi retribusi dan pendapatan.

Struktur organisasi pada SAMSAT kota Padangsidimpuan dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1 struktur organisasi SAMSAT Kota Padangsidimpuan

#### **4. Uraian Tugas dan Fungsi dari bagian-bagian di kantor SAMSAT kota Padangsidimpuan**

##### **a. Kepala UPT**

Tugas dan fungsi

- 1) Melaksanakan koordinasi kerja sama dengan pihak terkait, pembinaan pengendalian teknis dan evaluasi penggalan potensi, pemberdayaan potensi dan pemungutan sumber pendapatan daerah sesuai ketentuan yang berlaku.
- 2) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas dan wakil kepala dinas sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya masing-masing.
- 3) Menyempurnakan konsep standar pendapatan potensi pengadministrasian, pengutipan dan pelaporan hasil pajak kendaraan bermotor, pajak kendaraan di air, pajak ABT/APU, Retribusi dan pendapatan lain-lain.

##### **b. Seksi Sub Bagian Tata Usaha**

Tugas dan fungsi

- 1) Menyimpan surat-surat yang berhubungan dengan bidang tugas sub bagian tata usaha dan surat-surat dari seksi lainnya yang telah selesai diproses.
- 2) Mencatat dalam pembukuan pemasukan yang telah ditentukan inventaris dan alat tulis kantor (ATK).

**c. Seksi Penagih Pajak**

Tugas dan fungsi

- 1) Menerima laporan dari seksi yang mengelola penghasilan asli daerah dan melaporkan kepada UPT.
- 2) Menerima, menyalurkan dan mempertanggung jawab kan surat pemberitahuan (SPT) dan matrai leges jalur SAMSAT.
- 3) Menyelenggarakan koordinasi dan optimalisasi pendapatan lain-lain dan setoran Laba Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

**d. Seksi Kelompok Jabatan Fungsional**

Tugas dan fungsi

- 1) Menerima laporan bulanan dari seksi yang mengelola penghasilan asli daerah dan melaporkan kepada UPT.
- 2) Menerima, menyalurkan dan mempertanggung jawab kan surat pemberitahuan (SPT) dan materai leges jalur SAMSAT.
- 3) Menyelenggarakan koordinasi dan optimalisasi pendapatan lain-lain dan setoran laba Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

**e. Seksi Retribusi dan Pendapatan**

Tugas dan fungsi

- 1) Melaksanakan pendapatan potensi, pendapatan dan penagihan, menerima dan memproses usul/pengajuan keberatan dan wajib pajak pengambilan dan pemanfaatan Air Bawah Tanah dan Air Permukaan Umum (AB/APU) dan Pajak Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (PBB-KB).

- 2) Menyempurnakan dan menyusun konsep standar teknis retribusi bagi hasil pajak dan bukan pajak dan pelaporannya.
- 3) Mengumpulkan, mengola dan menyajikan data untuk penyempurnaan dan penyusunan jenis retribusi, teknis pemungutan dan tata administrasi retribusi, sosialisasi standa yang ditetapkan serta penetapan targer retribusi.
- 4) Memberikan laporan dan mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugasnya kepada kepala unit sesuai dengan staandar yang telah ditetapkan.
- 5) Membuat daftar jumlah tagihan, tunggakan dan denda pajak pengambilan dan pemanfaatan Air Bawah Tanah/Air Permukaan (ABT/APU) sesuai standar yang ditetapkan.
- 6) Mempertanggung jawab kan pelaksanaan tugasnya kepada kepala, sesuai bidang teknisnya.

Pelaksanaan peran dan sanksi dalam lingkup Aparatur Sipil Negara di SAMSAT Kota Padangsidimpuan. Disiplin sangat penting untuk perkembangan perkantoran, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok.

Dengan adanya kesadaran dalam melaksanakan aturan aturan kantor yang diwujudkan dalam disiplin yang tinggi, faktor utama untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja pegawai. Faktor-faktor pelaksanaan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara di kantor

SAMSAT Kota Padangsidimpuan adalah datang dari diri pegawai itu sendiri misalnya, pegawai datang ke kantor dengan tertib, teratur dan tepat waktu sehingga disiplin kerja dapat berlangsung dengan baik.

Selain itu dalam meningkatkan disiplin bagi ASN di kantor SAMSAT kota padangsidimpuan Kasubag Kepegawaian melakukan pengawasan secara langsung terhadap bawahannya tersebut berjalan dengan baik dan lancar sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pelaksanaan disiplin Aparatur Sipil Negara di kantor SAMSAT kota padangsidimpuan sudah berjalan dengan cukup baik sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang mengatur tentang disiplin pegawai tersebut.

#### **5. Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Menerapkan Sanksi di Kantor SAMSAT Kota padangsidimpuan**

Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam menerapkan sanksi di SAMSAT Kota Padangsidimpuan agar disiplin dalam bekerja dan sebagai pelayan masyarakat sudah merujuk Kepada Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara yang sudah diterapkan tetapi masih adanya oknum Aparatur Sipil Negara yang melanggar sehingga Peraturan Pemerintah Nomor 53 ini kurang berjalan dengan baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur Sipil Negara dalam menerapkan sanksi kedisiplinan di SAMSAT Kota Padangsidimpuan yaitu:

- a. Pemberian kompensasi di SAMSAT Kota Padangsidimpuan memberikan kompensasi bagi Aparatur Sipil Negara yang efisien dalam melayani masyarakat dan mentaati aturan kedisiplinan yang di tetapkan yang

bertujuan agar pemberian kompensasi atau bonus ini bisa menjadi daya semangat agar lebih giat lagi dan selalu mentaati kedisiplinan.

- b. Keteladanan Pimpinan merupakan yang sangat penting dan berpengaruh besar, Pimpinan di Samsat Kota Padangsidempuan selalu memperhatikan dan mengontrol jalannya pelayanan publik atau masyarakat yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara dan pegawai yang dibawah naungannya.
- c. Aturan Pasti yang dapat di jadikan pegangan di Samsat Kota Padangsidempuan merujuk kepada Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan aturan kesepakatan seluruh Aparatur Sipil Negara seperti Jam masuk kantor dan istirahat makan siang dan jam pulang.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan bagi Aparatur Sipil Negara yang melanggar disiplin sudah dilaksanakan seperti teguran lisan sampai hukuman disiplin sedang berupa penundaan gaji berkala yang diharapkan bisa membuat efek jera bagi oknum yang tidak pmenjalankan tugasnya sebagai pelayan public dan masih melanggar kedisiplinan.
- e. Pengawasan pimpinan dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara di SAMSAT Kota Padangsidempuan selalu mengarahkan Pegawai nya agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

Dalam ayat-ayat Al-qur'an dan sunnah Nabi SAW dapat ditemukan beberapa nilai-nilai dasar yang dapat mewujudkan kinerja aparat ASN yang baik, yaitu keadilan, meninggalkan yang tidak bernilai guna, ukhwah, dan amanah.

Perinsip persamaan hak dan keadilan adalah dua hal yang tidak dipisahkan dalam menetapkan fiqih siyasah, keduanya harus diwujudkan demi pemeliharaan martabat manusia (basyariah insaniah). Nilai dasar mengenai keadilan di dalam sumber-sumber Islam banyak sekali, sebagai firman Allah QS.An-nisa:58.

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Artinya:

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.

Dalam kaitan dalam pelayanan masyarakat efisiensi akan terlihat pada ringannya biaya pengurusan dan singkatnya waktu yang dihabiskan anggota masyarakat untuk satu pelayanan yang berkualitas. Adapun pelayanan yang tidak efisien disebabkan oleh paradigma birokrasi sebagai kekuasaan, bukan sebagai pelayanan

Kinerja yang baik akan berpengaruh pada produktivitas kerja, nilai dasar fiqih siyasah lainnya adalah amanah di dalam konsep itu terdapat suatu asas akuntabilitas, untuk melayani akuntabilitas dan transparansi adalah kriteria yang penting dalam suatu kinerja aparatur sipil negara. Pelaksanaan tinjauan fiqih siyasah terhadap kinerja aparatur sipil negara dalam peran sanksi dan

kedisiplinan di kantor SAMSAT Kota Padangsidimpuan adalah datang dari aturan yang berdasarkan Undang-undang dan dipatuhi oleh diri pemimpin (Ulil Amri) dan diri aparatur sipil negara (Tabi'in) itu sendiri. Misalnya, aparatur sipil negara datang ke kantor dengan tertib, teratur, tepat waktu, sehingga disiplin kerja, berapakaian rapi di tempat kerja, maka susunan kerja terasa nyaman dan rasa percaya diri dan bekerja akan tinggi. Memiliki tanggung jawab yang tinggi, dan bertanggung jawab terhadap segala tugasnya menunjukkan kinerja aparatur sipil negara yang baik.

## **B. Temuan Khusus Hasil Penelitian**

1. Pelaksanaan Pasal 7 Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara di SAMSAT kota Padangsidimpuan.

Berdasarkan hasil wawancara saya dengan Bapak Pangadilan Siregar S.E selaku Aparatur Sipil Negara di UPT. PPD SAMSAT Kota Padangsidimpuan beliau memberikan penjelasan mengenai pelaksanaan disiplin Aparatur Sipil Negara yang ada di kantor SAMSAT Kota Padangsidimpuan.

Bapak Pangadilan Siregar S.E mengatakan:

SAMSAT kota Padangsidimpuan menerapkan apa yang telah diatur oleh Undang-Undang yaitu dengan cara memberikan sanksi kepada Aparatur Sipil Negara yang melanggar disiplin, baik itu pelanggaran disiplin ringan maupun pelanggaran disiplin berat dan beliau juga menjelaskan bahwasanya Aparatur Sipil Negara yang mematuhi aturan disiplin dan bekerja dengan profesional maka Aparatur Sipil Negara tersebut akan mendapatkan penghargaan<sup>32</sup>.

---

<sup>32</sup>(Selasa,02 November 2021 Pukul 14.00,Kantor SAMSAT kota Padangsidimpuan)

Dalam pelaksanaan peraturan pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang disiplin aparatur sipil Negara ini bapak pangadilan Siregar S.E juga mengatakan :

Aparatur sipil Negara di kantor SAMSAT kota Padangsidimpuan belum cukup baik dan masih belum sempurna atau belum menjalankan sepenuhnya dari peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Aparatur Sipil Negara ini, apabila dikatakan dalam bentuk persenan yaitu belum mencapai 85% pegawai di dalam mentaati Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara Tersebut, maka perlu upaya kedepan untuk betul-betul siap untuk pelayanan masyarakat dan mengamalkan peraturan pemerintah tentang disiplin ini, karena sebagai Aparatur Sipil Negara telah mempunyai Nomor Induk Pegawai yang dimana merupakan tanggung jawab sebagai Aparatur Sipil Negara”

Dengan apa yang disampaikan salah satu pegawai Honorer mengatakan:

Bahwa kesiapan Aparatur Sipil Negara dan Pegawai Honorer di kantor SAMSAT kota Padangsidimpuan perlu adanya peningkatan guna kedepannya pelayanan di kantor SAMSAT Kota Padangsidimpuan berikut pernyataan yang disampaikan oleh saudara tersebut:

Kedisiplinan di kantor SAMSAT Kota Padangsidimpuan mengenai disiplin sudah cukup baik, tetapi masih ada beberapa yang masih suka datang terlambat apalagi pas istirahat jam makan siang, yang dimana dikantor ini sudah banyak masyarakat yang antri. Tanggung jawab dan menjalankan kewajibannya, dikita sudah ada apel pagi tetapi didalam pelaksanaannya belum keseluruhan Aparatur Sipil Negaranya hadir dalam apel ini masih didapati beberapa yang tidak hadir dan terlambat ini yang harus diperbaiki salah satunya “

Selain itu dalam meningkatkan disiplin bagi ASN di kantor SAMSAT kota padangsidimpuan Kasubag kepegawaian melakukan pengawasan secara langsung terhadap bawahannya tersebut berjalan dengan baik dan lancar sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pelaksanaan disiplin Aparatur Sipil Negara di Kantor SAMSAT kota Padangsidimpuan sudah berjalan cukup baik sesuai dengan ketentuan – ketentuan yang mengatur tentang disiplin pegawai tersebut.

Dilihat dari hasil wawancara dengan para narasumber dan langsung kelokasi Penelitian , pelaksanaan Pasal 7 Peraturan Pemerintah No 53 tahun 2010 di SAMSAT kota Padangsidimpuan masih belum optimal, dikarenakan masih adanya pelanggaran disiplin yang disengaja maupun tidak disengaja contoh nya yang paling sering ditemui masalah keterlambatan yang dimana para Aparatur Sipil ini untuk datang ke kantor secara tepat waktu apalagi dijam makan siang atau jam istirahat setelah habis jam istirahat masyarakat masih banyak yang antri yang dikarenakan butuh nya tanda tangan atau stempel dari masing- masing divisi agar berkas mereka bisa di jalankan ke tahap selanjutnya dan juga beberapa faktor yaitu kurangnya kesadaran pegawai dalam menjalankan tugas nya yang dikarenakan adanya Honorer yang dapat mereka suruh untuk menjalankan tugas mereka sebagai Aparatur Sipil Negara dan kurang tegasnya sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan.

## 2. Faktor Pendukung dan penghambat proses pelaksanaan Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara di SAMSAT kota Paadangsidimpuan

Faktor individu dari proses pelaksanaan Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara ini masing-masing Aparatur Sipil Negara merupakan disiplin yang datang dari diri sendiri secara sadar dan spontan, seorang pegawai yang sadar akan tugas dan tanggung jawab nya akan melakssanakan tugas dan tanggung jawabnya akan melaksannakan kewajiban nya dan menjauhi larangan yang dapat menurunkan kinerjanya, sesuai dengan yang tercantum dalam Peraturan

Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara Pasal 2 bahwa seorang Pegawai Negeri Sipil harus penuh tanggung jawab melaksanakan segala kewajiban-kewajiban yang telah ditugaskan. Namun seperti yang kita ketahui dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa pada bagian umum tidak semua pegawai mentaati terhadap aturan, yang artinya beberapa pegawai masih belum sadar akan pentingnya menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah ini dan sudah menjadi hak dan kewajiban mereka menjalankan tanggung jawab sebagai seorang Aparatur Sipil Negara.

Selanjutnya, kedisiplinan dalam ketepatan waktu merupakan salah satu kewajiban Aparatur Sipil Negara yang telah disebutkan dalam Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Pasal 3 angka 11 yang menjelaskan bahwa salah satu kewajiban Aparatur Sipil Negara yaitu “ masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja “.

Namun di lingkungan Kantor SAMSAT kota Padangsidimpuan masih kurang efektif, faktor kedua dalam penerapan disiplin yaitu pemanfaatan sarana. Menjaga dan memelihara barang milik Negara dengan sebaik mungkin merupakan kewajiban seorang Aparatur Sipil Negara yang tercantum pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Aparatur Sipil Negara angka 13. Pegawai negeri sipil di Kantor SAMSAT kota Padangsidimpuan dalam menggunakan peralatan kantor sudah baik, dan apalagi sekarang sedang dilakukan renovasi kantor agar lebih nyaman bagi Aparatur sipil Negara dan masyarakat , dan Aparatur Sipil Negara dituntut

untuk bertanggung jawab terhadap alat-alat kantor yang digunakan, ini bertujuan agar alat tersebut dapat digunakan kembali saat dibutuhkan dimasa mendatang, sehingga tidak menghambat pekerjaan pegawai. Walaupun begitu tetap saja pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap beban yang telah dilimpahkan kepadanya,

Faktor yang ketiga yaitu tanggung jawab dalam hal ini yaitu Pegawai atau Aparatur Sipil Negara dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat dilihat Aparatur Sipil Negara ini dalam tugas nya tidak selalu dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, ada juga keterlambatan.

Selanjutnya mengenai ketaatan terhadap aturan kantor dimana pegawai diwajibkan untuk mengenakan kartu identitas, memakai seragam yang ditentukan instansi, dan meminta izin apabila tidak masuk kantor.

### 3. Tinjauan Fiqih Siyasah tentang Pelaksanaan Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara di SAMSAT kota Padangsidimpuan

Siyasah merupakan kata yang berasal dari sasa, bermakna mengurus, pemerintahan, mengatur, politik, dan penyusunan kebijakan. Hal ini mnesiratkan bahwa siyasah erat kaitannya dengan politik dalam menggapai sesuatu, menurut Abdul Wahhab Khallaf secara terminologis, siyasah yakni aturan perundang-undangan dalam menjalankan ketertiban, pemeliharaan, dan kebaikan bersama dalam suatu keadaan.

secara keseluruhan siyasah adalah pengetahuan untuk mengatur kehidupan umum, politik dan pemerintahan dengan berlandaskan pada keadilan dan istiqamah.

Fiqih siyasah merupakan suatu Perspektif hukum dengan mengkaji terkait Peraturan ,Norma, Agama maupun dalam kehidupan bernegara agar mendapatkan tujuan kemaslahatan bersama untuk umat manusia.

Dalam hukum islam pegawai dalam menyanggah jabatannya dan tugasnya harus melakukan akad atau ijab qabul yang dilaksanakan oleh pegawai dengan atasan dalam konteks ini yakni Aparatur Sipil Negara dan birokrasi pemerintahan yang bertujuan untuk memenuhi hak dan kewajiban serta menjauhkan sesuatu yang dapat merugikan keduanya dikemudian hari. Dalam kaitannya dengan kedisiplinan dan netralitas Aparatur Sipil Negara, konsep kepegawaian dalam islam selain harus memikul tanggung jawab juga harus bersifat jujur dan amanah.

Amanah merupakan kata yang berasal dari bahasa arab yang telah diserap dalam kamus besar bahasa Indonesia yang berarti menunjukkan kepercayaan. dalam islam terdapat dalil yang menyerukan untuk bersikap amanah yakni salah satunya terdapat di dalam surat An-nisa ayat 58:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ

تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya :

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil.

Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.

Sehingga setiap diri manusia harus menjunjung tinggi amanah atau segala sesuatu yang menunjukkan kepercayaan, sehingga dalam kaitannya dengan Aparatur Sipil Negara, maka diharuskan untuk memegang teguh tanggung jawab yang dimiliki dari sikap amnah kepada sesame sehingga dapat diharmonisasikan dengan perilaku agar dapat dicontoh oleh masyarakat sekitar mengingat status social dimasyarakat yang dianggap sebagai cerminan.

Dalam ajaran islam banyak ayat Al-qur'an dan hadist, yang memerintahkan kita untuk disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan oleh Allah SWT.

Selain disebutkan dalam surat Al-Ashr, dalam surat An-nisa ayat 59 juga menjelaskan tentang kepatuahn, kedisiplinan menaati suatu aturan..

Di samping mengandung arti taat dan patuh pada peraturan, disiplin juga mengandung arti kepatuhan kepada perintah pemimpin, perhatian dan control yang kuat terhadap penggunaan waktu, tanggung jawab atas tugas yang sedang diamanahkan, serta kesungguhan terhadap bidang keahlian yang ditekuni.

Islam mengajarkan kita agar benar-benar memperhatikan dan mengaplikasikan nilai-nilai kediplinan dalam kehidupan sehari-sehari untuk membangun kualitas kehidupan masyarakat yang lebih baik terutama sesuai ajaran islam.

Jadi tinjauan fiqih siyasah tentang Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Aparatur Sipil Negara yaitu setiap Aparatur sipil Negara wajib menjalankan tugas nya sebagai Aparatur Sipil Negara yang dimana mengayomi masyarakat dan menjalankan amanah nya sebagai Aparatur Sipil Negara.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian terhadap permasalahan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang kedisiplina Aparatur Sipil Negara di Kantor SAMSAT Kota Padangsidimpuan dilaksanakan sejak peraturan tersebut diberlakukan.

Namun pada kenyataannya pelaksanaan Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tersebut belum optimal dilaksanakan atau kurang berjalan sesuai yang dijelaskan di dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 Tentang disiplin Aparatur Sipil Negara masih ada beberapa oknum Aparatur Sipil Negara di Kantor SAMSAT Kota Padangsidimpuan yang masih melakukan pelanggaran disiplin, terutama masalah ketepatan waktu yang dimana di Kantor SAMSAT ini adalah bagian pelayanan publik yang harusnya tepat dan cepat dalam melayani masyarakat.

Aparatur Sipil Negara di lingkungan kepegawaian kantor SAMSAT Kota Padangsidimpuan memiliki peran besar dalam mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara. khususnya dalam meningkatkan disiplin Aparatur Sipil Negara terhadap jam kerja, kurang maksimalnya sanksi yang diberikan tersebut, sehingga Kasubbag di kantor SAMSAT Kota Padangsidimpuan memberikan toleransi dan sanksi ringan kepada Aparatur Sipil Negara tersebut.

2. Faktor-faktor penghambat dan pendukung yang mempengaruhi pelaksanaan Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara di SAMSAT Kota Padangsidempuan disebutkan bahwa disiplin Aparatur Sipil Negara adalah kesanggupan untuk mentaati kewaiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Faktor pengahambat yang mempengaruhi Pelaksanaan Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di SAMSAT kota Padangsidempuan belum sempurna dikarenakan kurangnya Pengawasan yang telah disosialisasikan dengan baik, pengawasan yang melibatkan pihak yang diawasi dan pengawasan berdasarkan peraturan yang diterapkan.

Faktor pendukung yang mempengaruhi pelaksanaan Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di SAMSAT kota Padangsidempuan yaitu Reward atau kompensasi memberikan imbalan atau bonus yang bentuknya dapat bervariasi yang diharapkan dapat memotivasi kerja dan keupasan kerja Aparatur Sipil Negara.
3. Tinjauan fiqih siyasah dalam mewujudkan Pelaksaan Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara di kantor SAMSAT kota Padangsidempuan, dengan adanya penerapan aturan disiplin sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku, Aparatur Sipil Negara yang melanggar sudah diberikan sanksi sesuai dengan yang mereka lakukan dan sudah bersikap Profesional dan amanah menjalankan tugas dan fungsinya,dalam islam kedisiplinan juga merupakan bagian dari rasa tanggung

jawab terhadap suatu yang sedang diamanahkan kepada kita, sedangkan amanah itu sendiri merupakan hal wajib untuk dilaksanakan dengan baik.

## **B. Saran**

1. Kasubbag di kantor SAMSAT kota Padangsidimpuan melakukan pengawasan intensif terhadap para bawahannya untuk mentaati ketentuan kerja, dimana pada saat yang sama pimpinan juga harus mentaati ketentuan kerja, dimana pada saat yang sama pimpinan juga harus mentaati ketentuan kerja terkecuali dengan alasan tertentu. Hal ini dilakukan sebagai bentuk keteladanan pimpinan dalam melaksanakan disiplin kerja terhadap bawahan.
2. Sebaiknya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara disosialisasikan untuk pembangunan ASN yang diarahkan untuk menciptakan ASN yang lebih Efisien, bersih dan Berwibawa serta mampu mengimplementasikan seluruh tugas umum dan pembangunan dengan sebaik-baiknya.
3. Sebaiknya ada pembinaan yang rutin untuk ASN di Kantor SAMSAT kota padangsidimpuan dalam upaya peningkatan kesadaran kedisiplinan sebab dengan melakukan pembinaan diharapkan dapat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku para pegawai. Dan pembinaan ini dilakukan dengan serius karena untuk membangun Aparatur Sipil Negara yang berkualitas.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.S. Moenir, Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian,(Jakarta, Gunung Agung,1983)
- Agustino, Leo. 2012. *Dasar-dasar kebijakan publik*, Bandung: Alfabeta
- Ahmad Anwar, *Prinsip-prinsip Metode Research* (Yogyakarta: Sumbangsih, 1975)
- Alex S. Nitisemito , Managemen Sumberdaya Manusia,(Jakarta, Sasmito Bross, 1980)
- Anderson, James. (1979). *Public Policy Making, (Second ed)*, New York: Holt Renehart and Winston, New York
- Badan Kepegawaian Negara, Manajemen Pegawai Negeri Sipil,(Jakarta, Badan Kepegawaian Negara,2011, cet.I)
- Bambang Sugono, *Metodologi Penelitian Hukum* (Jakarta: Raja Grafindo Persada,2011)
- C.S.T Kansil, *Pokok-pokok Hukum Kepegawaian Republik Indonesia*,
- Dessler Gary,*Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta : PT.Prenhallindo, 1997)
- Dolet Unaradjan, *Manajemen Disiplin*, (Jakarta, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia,2003)
- Dye, Thomas R. 1981.*Understanding Public Policy*. New Jersey: Prentice Hall
- Easton, David. 1969. *The Political System: An Inquiry into the State of Political Science*. New York: Knof
- Hartini, Dkk, *Hukum Kepegawaian di Idonesia*, (Jakarta: Sinar Grapika, 2008)
- I.G Wursanto, *Manajemen Kepegawaian*, (Yogyakarta: Cv Rajawali, 2003)
- Leo Agustino, 2006, *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*, Bandung, Alfabeta
- Malayu SP Hasibuan, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*,Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara
- Nugroho D, Riant. 2004. *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*. Jakarta: Gramedia

- Nugroho D, Riant. 2004. *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*. Jakarta: Gramedia
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Poerwadarminta . 1984,*Kamus Umum Bahasa Indonesia* Jakarta :Balai Pustaka,
- Roxmi Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998)
- Rozali Abdullah, *Hukum Kepegawaian*,(Jakarta, CV.Rajawali, 1986,cet. I)
- Singodimedjo, M. (2002).Manajemen sumber daya manusia. Surabaya: SMMAS.
- Soekanto, Sourjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Pustaka Pelajar, 2006)
- Suharsimi Arikunto, *Menejemen Penelitian* (Jakarta: RinekaCipta, 2010,)
- Widya Wicaksono. Kristian. 2006. *Administrasi dan Birokrasi*. Graha Binu. Yogyakarta
- Winarno, Budi, 2014. *Kebijakan Publik, Teori, Proses dan Studi Kasus*. Yogyakarta: CAPS
- Wirjo Surachmad, *Wawasan Kerja Aparatur Sipil Negara*, (Jakarta, Pustaka Jaya,1993)