

**IMPLEMENTASI PASAL 3 AYAT 11 PERATURAN
PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN
PEGAWAI NEGERI SIPIL
(Studi Di Kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu)**



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelara Sarjana Hukum (S.H.)

OLEH :

WIDYA EKA OKTAVIANI
NIM. 1516150021

**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA
JURUSAN SYARI'AH
FAKULTAS SYARI'AH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
2019 M/ 1440 H.**

PERSETUJUAN BIMBINGAN

Skripsi yang di tulis oleh Widya Eka Oktaviani, NIM 1516150021 dengan judul "Implementasi Pasal 3 Ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi di Kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu)", Program Studi Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan Pembimbing II. Oleh Karena itu, skripsi ini disetujui untuk diujikan dalam Sidang Munaqosah Skripsi Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, _____ 2019M
1440H

Pembimbing I



Rohmadi, S.Ag., MA
NIP.197103201996031001

Pembimbing II



Etry Mike, M.H
NIP.198811192019032010



KEMENTERIAN AGAMA RI
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
 FAKULTAS SYARIAH

Alamat: Jl. Radest Fatah Pager Dewa Talp. (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171 Bengkulu

PENGESAHAN

Skripsi oleh : Widya Eka Oktaviani NIM: 1516150021 yang berjudul Implementasi Pasal 5 Ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Di Kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu), Program Studi Hukum Tata Negara, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari Selasa
 Tanggal 27 Agustus 2019

Dan dinyatakan LULUS, dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.) dalam Hukum Tata Negara

Bengkulu, 29 Agustus 2019

Dekan,

Dr. Imam Mahdi, SH, MH
 NIP.196503071959431005


Tim Sidang Munaqasyah

Ketua



Rohmadi, S.Ag., M.A
 NIP: 197103201996031001

Penguji I


Dr. Muinudin, S.Ip., M.KM
 NIP: 196806051988031003


Etry Mike, M.H
 NIP: 198811192019032010

Penguji II


Wery Gusmansyah, M.H
 NIP:198202122011011009

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi dengan judul " Implementasi Pasal 3 Ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi di Kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu) adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan tercantum sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Bersedia Skripsi ini diterbitkan di Jurnal Ilmiah Fakultas Syariah atas Nama saya dan Nama Dosen Pembimbing Skripsi Saya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 22 Agustus 2019

Mahasiswa yang menyatakan



Widya Eka Oktaviani
NIM. 1516150021

MOTTO

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَنْتُمْ أ

Dan Janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati

Sesulit apapun jalannya, Jangan pernah berfikir untuk menyerah.

Karena, kamu tidak akan tahu apa yang sedang menantimu di ujung perjuangan nanti.

PERSEMBAHAN

- ❖ Untuk kedua Orang Tuaku yang tercinta, Dedi Suryanto dan Agustini, yang telah membesarkan, mendidik, memotivasi dan selalu mengirimkan doa serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan ridho-Nya.

- ❖ Kepada Adik-adikku tersayang Winda Dwi Aprilia, Erni Sri Daniah, Ruaidah Issa Bella dan Iqbal Vivian yang selalu senantiasa mendoakan, memberikan dukungan dan selalu mengisi hari-hariku dengan canda tawa dan kasih sayangnya kepada penulis.

- ❖ Sahabat baruku Sri Reski Apriani yang telah banyak memberi motivasi, senantiasa membantu, dan yang selalu mendorong untuk menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.

- ❖ Teman teman seperjuangan HTN yang kusayangi, arif, lia, rara, wiri, sinki, yandi, gun, sandi, tio f, al , ap, wiji, sumo, panca, candra, radit dan semua yang tidak bisa dituliskan satu-satu, terima kasih atas kenangan selama kita menempuh pendidikan di perguruan tinggi ini.

- ❖ Sahabat sedari SMAku Arisa Melianti dan Debbie Cynthia Candrasari walaupun kita jarang bertemu namun tetap selalu saling mendukung.

- ❖ Almamater kebanggaanku Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Implementasi Pasal 3 Ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi di Kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu)”.

Sholawat dan salam untuk Nabi besar Muhammad SAW. yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk ke jalan yang lurus baik di dunia maupun di akhirat.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (SH) pada Program Studi Hukum Tata Negara (HTN/Siyasah) Jurusan Syariah pada Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag. MH. sebagai Rektor IAIN Bengkulu.
2. Bapak Dr. Imam Mahdi, SH., MH. sebagai Dekan Fakultas Syariah IAIN Bengkulu.
3. Bapak Rohmadi, S.Ag., MA. sebagai Pembimbing 1 yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat dan arahan dengan penuh kesabaran.
4. Ibu Etry Mike, MH. sebagai Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, senantiasa memberikan dorongan, meluangkan waktu untuk membantu dan mengarahkan penulis hingga penyelesaian skripsi ini..
5. Seluruh Dosen Fakultas Syariah IAIN Bengkulu yang telah mengajar dan membagi ilmu yang bermanfaat kepada penulis dengan penuh keikhlasan.
6. Kedua orang tuaku yang selalu mendoakan untuk kesuksesanku.
7. Staf dan karyawan Fakultas Syariah IAIN Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
8. Semua pihak yang telah berkontribusi nyata dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari, dalam penyusunan skripsi ini, tentu tak luput dari kekhilafan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan kritikan dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini kedepan

Bengkulu, _____ 2019M
1440 H

Widya Eka Oktaviani
NIM: 1516150021

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Batasan masalah	10
E. Kegunaan Penelitian.....	10
F. Penelitian Terdahulu.....	11
G. Metode Penelitian	14
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	14
2. Waktu dan Lokasi Penelitian	14
3. Subjek/Informan Penelitian	14
4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	15
5. Teknik Analisis Data	17

BAB II. KAJIAN TEORI

A. Teori Negara Hukum.....	19
B. Teori Implementasi.....	24
C. Pegawai Negeri Sipil	26
D. Disiplin Pegawai negeri Sipil	27
E. Pandangan Hukum Islam Terhadap Kedisiplinan	36

BAB III. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kota Bengkulu	45
1. Sejarah Kota Bengkulu.....	45
2. Motto	49
3. Visi dan Misi Kota Bengkulu	50
4. Letak geografis	52
B. Gambaran Umum Kecamatan Gading Cempaka.....	53
1. Letak Geografis	53
2. Potensi SDA	54
3. Potensi SDM.....	57

BAB IV. HASIL PEMBAHASAN

A. Implementasi Pasal 3 Ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu.....	65
B. Pandangan Hukum Islam Terhadap Pegawai yang tidak disipilin di Kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu	72

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan.....	79
B. Saran.....	80

DAFTAR PUSTAKA	81
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pemekaran Kecamatan dan Kelurahan di Kota Bengkulu pada Tahun 2011	52
Tabel 1.2 Jumlah RT, RW dan Luas Kelurahan di Kecamatan Gading Cempaka	55
Tabel 1.3 Luas Wilayah Menurut Penggunaan	55
Tabel 1.4 Tanah Fasilitas Umum	56
Tabel 1.5 Jumlah Kelurahan dan Jumlah Penduduk Perkelurahan	57
Tabel 1.6 Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur	58
Tabel 1.7 Pendidikan.....	59
Tabel 1.8 Prasarana dan Sarana Pendidikan	60
Tabel 1.9 Penduduk Beserta Agama yang Dianut	61
Tabel 1.10 Prasarana Peribadatan	62
Tabel 1.11 Jenis Mata Pencarian Pokok dan Jumlah Orang yang Menjalankannya..	63

ABSTRAK

WIDYA EKA OKTAVIANI, NIM: 1516150021, 2019, JUDUL SKRIPSI: “IMPLEMENTASI PASAL 3 AYAT 11 PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR CAMAT GADING CEMPAKA KOTA BENGKULU

Ada dua persoalan yang dikaji dalam skripsi ini, yaitu: (1) Bagaimana Implementasi Pasal 3 Ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu, (2) Bagaimana pandangan hukum Islam terhadap pegawai yang tidak disiplin di Kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu. Untuk mengungkap persoalan tersebut secara mendalam dan menyeluruh, penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*) dengan metode deskriptif. Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data yaitu dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Implementasi Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu telah dilaksanakan sejak pelaksanaan peraturan tersebut diberlakukan, namun belum dilaksanakan secara optimal karena masih ada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, pada pengimplementasiannya terdapat beberapa faktor penghambat terjadinya disiplin yaitu faktor keluarga, urusan pribadi, cuaca, dan yang terbesar yakni dari kesadaran pegawai terhadap jam kerja. Dalam Islam hukuman bagi pelanggaran disiplin ialah hukuman ancaman (*tahdid*), teguran (*tanbih*), dan peringatan (*al-wa'dhu*).

Kata kunci: Implementasi, Disiplin, Pegawai Negeri Sipil

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) saat ini merupakan Negara Hukum yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹ Pembangunan nasional sebagaimana tersebut dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, bertujuan untuk membentuk masyarakat Indonesia seutuhnya baik secara materil, maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Dalam penjelasan diatas, Indonesia merupakan negara hukum, artinya semua yang dilakukan di Indonesia memiliki aturan. Kemudian tujuan pembangunan nasional yaitu dapat mewujudkan kemasyarakatan yang sejahtera dan adil dalam bermasyarakat. Pembangunan secara materil berkaitan hubungannya dengan sumber daya manusia, berarti pembangunan unsur-unsur diluar kejiwaan manusia seperti pembangunan ekonomi teknologi, dan sarana-sarana fisik kehidupan, sedangkan pembangunan spiritual yaitu pembangunan unsur-unsur kejiwaan manusia seperti pembangunan moral dan pendidikan.

Indonesia sebagai Negara hukum telah menempatkan landasan yuridis bagi warga negaranya dalam memperoleh pekerjaan yang layak, sebagaimana

¹Republik Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Bab 1, Pasal 1

tertulis dalam pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945, yang berbunyi: “setiap warga di negara hukum berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi manusia”.²

Dalam isi pasal diatas bisa dikatakan bahwa negara menyadari akan arti penting dan mendasarnya masalah pekerjaan bagi kelangsungan hidup manusia. Manusia untuk menjaga kelangsungan hidupnya, maka perlu bekerja untuk menghasilkan sesuatu imbalan berupa materi, dan salah satu dari pekerjaan itu adalah dengan cara mengabdikan pada Negara dengan menjadi Pegawai Negeri. Pegawai Negeri biasanya dikenal di Indonesia yaitu warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan sesuai aturan.³

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

Tujuan Nasional untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur secara merata dan berkesinambungan materil dan spiritual. Hal tersebut dapat dicapai salah satunya dengan adanya Pegawai Negeri sebagai warga negara,

²Republik Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Bab X, Pasal 2

³ Dharma Setyawan Salam, *Manajemen Pemerintahan Indonesia*, (Jakarta: Sapidodadi, 2004), h. 175

Unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Negara Republik Indonesia 1945, Negara dan Pemerintah.

Keberadaan Pegawai Negeri di Indonesia dirasakan semakin penting untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan kelancaran atau kemadegan pemerintah dan pembangunan yang sedang dilaksanakan tidak terlepas dari keikutsertaan Pegawai Negeri. Oleh sebab itu pemerintah telah berupaya sungguh-sungguh untuk merumuskannya dalam satu kerangka perundang-undangan yang semakin bertambah sempurna.

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

Meninjau dari aspek sumber daya aparatur otonomi daerah dalam pelaksanaannya menghadapi berbagai permasalahan, tantangan dan kesempatan. Faktanya beberapa masalah terjadi seperti masih rendahnya kesadaran dan pemahaman masyarakat terhadap politik dalam kehidupan masyarakat, berbangsa dan bernegara, dilihat dari kualitas mental PNS yang masih rendah, hanya sebagian aparat pemerintah yang bersih dari praktek-praktek Korupsi,

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

Kolusi dan Nepotisme (KKN) sehingga akan dapat mengembalikan kepercayaan masyarakat pada pemerintah. Tapi pada kenyataannya banyak system rekrutmennya yang masih erat dengan KKN. Suatu keberhasilan pembangunan sistem politik yang demokratis dan pelaksanaannya sangat ditentukan dari kesiapan berbagi pihak untuk berperan aktif dalam upaya pemberdayaan masyarakat diberbagai bidang termasuk bidang politik, peran serta sumber daya aparatur dalam pembangunan bukan hanya berperan aktif melainkan kesadaran yang dimilikinya pada hakikat yang berperan sebagai sumber daya aparatur.

Dalam prakteknya, Pegawai Negeri Indonesia pada umumnya masih banyak kekurangan yaitu kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai, sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintah dan pembangunan nasional sehingga kurangnya produktifitas PNS, antara lain adalah masih adanya jiwa kepegawaian dengan befikir mengikuti kebiasaan bagian, bukan terletak pada kesatuan yang harmonis melainkan kesatuan pada bagian-bagian tersendiri, mempunyai bentuk dan corak yang berbeda serta kurang menghargai ketepatan waktu. Adapun Ayat Al-Quran yang menjelaskan tentang kedisiplinan Pegawai Negeri seperti yang tertera pada Surat An-Nisa: 59

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: “wahai orang-orang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul(Muhammad), dan Ulil amri(pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada allah(Al-Qur’an) dan Rasul(Sunnahnya), jika

kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu, lebih utama(bagimu) dan lebih baik akibatnya.⁵

Dalam surat an-Nisa ayat 59, menjelaskan bahwa kedisiplinan perlu diterapkan. Dan dari sini juga dapat disimpulkan bahwa kita harus taat dan patuh kepada pemimpin/ atasan kita. Hal ini dapat dicontohkan dalam sebuah organisasi karena dalam sebuah organisasi terdapat seorang pemimpin yang bertugas mengkoordinir serta mengatur bawahannya.

Firman Allah SWT juga mengajarkan kita untuk selalu tunduk dan taat kepada hukum-hukum Allah, betapa pentingnya disiplin ini kita terapkan dalam kehidupan, terutama dalam diri kita sendiri, dengan sendirinya itu akan membiasakan kita selalu taat dan patuh baik didalam kehidupan bermasyarakat maupun dalam sebuah organisasi. Seperti Firman Allah Swt dalam surah An-Nisa ayat 61:

وَإِذَا قِيلَ لَهُمْ تَعَالَوْا إِلَىٰ مَا أَنْزَلَ اللَّهُ وَإِلَىٰ الرَّسُولِ رَأَيْتَ الْمُنافِقِينَ يَصُدُّونَ عَنكَ

صُدُّوۡا ﴿٦١﴾

Artinya: “Dan apabila dikatakan kepada mereka, “marilah(patuh) kepada apa yang mereka telah diturunkan Allah dan (patuh) kepada Rasul,” (niscaya) engkau(Muhammad) melihat orang munafik menghalangi dengan keras darimu.⁶

Pegawai Negeri Indonesia dipandang masih banyak kekurangan yaitu kurang adanya menghargai waktu, mengefisienkan tenaga dan kedisiplinan

⁵Departemen Agama RI. *Al Quran Terjemah dan Tajwid Warna Al-Majid*, (Jakarta: Beras, 2014). h. 87

⁶Departemen Agama RI. *Al Quran Terjemah....*, h. 89

kerja. Untuk itu pembinaan Pegawai Negeri Sipil sebaiknya terus dilakukan dari waktu ke waktu. Terkait dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 yang memperbaiki Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 1980, maka salah satu faktor yang dipandang sangat penting dan prinsipil dalam mewujudkan Aparatur Negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan para Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Indonesia masih rendah dan kasusnya cenderung meningkat. Kasus nya pun beragam mulai dari tidak masuk kerja, poligami, melakukan perzinahan atau perselingkuhan, menggunakan narkoba, melakukan tindakan asusila, calo CPNS, pelayanan yang tidak memuaskan terhadap masyarakat hingga penyalahgunaan wewenang. Adapun beberapa contoh kasus yang sering terjadi di Kota Bengkulu dari berbagai tempat kantor pemerintahan. Contohnya antara lain; kasus yang dilakukan oleh Wagiran di Kantor Camat Kampung Melayu Kota Bengkulu, salah satu kasus yang ia lakukan yaitu seringnya tidak hadir tanpa keterangan dan disertai ketika libur hari Raya ia sering telat masuk kantor terhitung dari habisnya waktu libur yang diberikan, hal ini termasuk pelanggaran yang terdapat pada Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS Pasal 3 ayat 11. Pada Peraturan Pemerintah pelanggaran ini termasuk pada tingkat disiplin ringan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah dan hukuman yang sudah ditentukan, Kepala Kantor Camat Kampung Melayu Kota Bengkulu memberikan sanksi kepada

Wagiran dengan menegur secara lisan. Contoh lainnya di Lingkungan Pemda Kota atas nama Andri Rifani karena sering tidak masuk kerja ia diberikan sanksi berupa dinonaktifkan, sanksi ini diberikan agar menjadi pelajaran bagi PNS lainnya. Sanksi menurut PP No. 53 Tahun 2010 dalam pasal 8 angka 9 yaitu; Teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja; Teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai 10 (sepuluh) hari kerja; dan Pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11(sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja.

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

Permasalahan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil sangat menarik untuk diteliti apalagi permasalahan tersebut dikaitkan dengan peran pihak pemerintah

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

untuk mewujudkan penegakan disiplin tersebut di kalangan Pegawai Negeri Sipil. Dalam hal ini pemerintah dibantu oleh suatu instansi atau lembaga yang berada di tingkat daerah baik provinsi, kota maupun kabupaten yang dinamakan Badan Kepegawaian Daerah. Badan Kepegawaian Daerah merupakan salah satu perangkat daerah untuk membantu kelancaran manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 12 Februari 2019 bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu sebanyak 24 orang yang terbagi dari 12 orang Pegawai Negeri Sipil laki-laki dan 12 orang Pegawai Negeri Sipil perempuan yang dipimpin oleh Camat Soni Risdianto, Ap dan Sekcam Junita Hartati, S.Sos, Kasubag Umum dan Pegawaian Soya Thociantri, Amd, Kasubag Penyusunan Program dan keuangan Helmi, SE, Seksi Pemerintahan M. Siddiq, SmHK, Seksi Ketentraman dan Ketertiban Aprizal Khuzni, SH, Seksi Pembantuan Masyarakat Kelurahan Evi Mardiana, SE, Seksi Kesejahteraan Sosial Ismiarti, SE. M.Ak, Seksi Pelayanan Umum Junita, S.Sos. Adapun rata-rata Pegawai Negeri di Kantor Camat Gading Cempaka masa kerjanya sudah 5 tahun keatas, Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu dalam menerapkan kedisiplinan masih terdapat beberapa Pegawai yang melanggar aturan dan lalai dalam pekerjaan seperti halnya tidak masuk kerja dan sering terlambatnya pegawai yang datang untuk bekerja. Hal tersebut membuktikan bahwa ada pelanggaran terhadap Pasal 3 Ayat 11 yang isinya tentang masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis berasumsi 1. Banyak pelanggaran yang terjadi di Kota Bengkulu yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil terkait kedisiplinan kerja, 2. Penerapan Peraturan Pemerintah yang belum maksimal, dalam kesempatan ini peneliti berkeinginan untuk meneliti tentang **“Implementasi pasal 3 Ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Di Kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu)”**.

B. Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penulisan karya ilmiah sangat penting agar bisa diketahui arah jalannya suatu penelitian. Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Implementasi Pasal 3 Ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu ?
2. Bagaimana pandangan hukum Islam terhadap pegawai yang tidak disiplin di Kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu?

C. Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di tetapkan di atas selanjutnya tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah.

1. Untuk mengetahui bagaimana Pelaksanaan Pasal 3 Ayat 11 Peraturan

Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu

2. Untuk mengetahui bagaimana pandangan hukum Islam terhadap pegawai negeri yang tidak disiplin di Kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu

D. Batasan Masalah

Untuk memudahkan dalam penelitian ini dan tidak meluasnya permasalahan yang dibahas maka penulis membatasi penelitian ini pada Pasal 3 Ayat 11 yang berisi tentang masuk kerja dan ketentuan jam kerja dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Kajian Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ataupun menambah pengetahuan mengenai hukum tata negara bagi fakultas syari'ah dan hukum Prodi Hukum Tata Negara. Sehingga diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi penelitian untuk meneliti lebih jauh mengenai peran hukum tata negara dalam Pasal 3 ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

2. Kajian Praktis

Bagi pihak jurusan diharapkan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan sekaligus menambah pengetahuan tentang hal-hal yang berhubungan dengan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Bagi mahasiswa dapat meningkatkan motivasi dalam penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

F. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian tentang peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil yang telah ada sebelumnya guna menghindari kesamaan dalam penelitian berikut ini peneliti memaparkan beberapa tulisan yang berkenaan dengan Implementasi Pasal 3 Ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (studi di Kantor Camat Gading Cempaka di Kota Bengkulu):

1. Skripsi Yulita Rosalina yang berjudul Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan (Studi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2013). Jakarta: Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2017. Tujuan Penelitian ini adalah 1. untuk mengetahui kedisiplinan PNS di Kantor Kementrian Agama Kota Jakarta Selatan; 2. Apa saja upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin PNS di Kantor Kementrian Agama Kota Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian empiris. Penelitian ini dilakukan di Kantor

Kementrian Agama Kota Jakarta Selatan. Data diperoleh melalui wawancara terhadap responden dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih ditemukan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS sehingga memperburuk citra birokrasi negara Indonesia dan kinerja dari PNS itu sendiri. Upaya-upaya dalam meningkatkan disiplin PNS terus dilakukan dalam rangka meingkatkan kesidiplinan PNS itu sendiri.⁸

2. Skripsi Tri Eka Sari yang berjudul Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Kejaksaan Negeri Padang. Padang: Fakultas Hukum Universitas Andalas, 2011. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri di Kejaksaan Negeri Padang. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian adalah yuridis sosiologis. Penelitian ini diadakan di Kota Padang yaitu pada kantor Kejaksaan Negeri Padang. Data diperoleh melalui studi dokumen dan wawancara. Berdasarkan hasil penelitian penulis dapatkan adalah bahwa Kejaksakaan bernama Baron Yulheri yang tidak masuk kerja selama 51 hari kerja, sampai saat ini penulis membuat tulisan ini kasus tersebut masih diproses.⁹

⁸Yulita Rosalina, "*Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementrian Agama Kota Jakarta Selatan (Studi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2013)*". (Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2017)

⁹ Tri Eka Sari, "*Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Kejaksaan Negeri Padang*". (Skripsi Fakultas Hukum Universitas Andalas, 2011)

Menurut analisis penulis, perbedaan pertama penelitian yang ditulis oleh Yulita Rosalina dengan Skripsi ini terdapat pada perbedaan masalah dimana peneliti tersebut membahas; Bagaimana kedisiplinan PNS di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan dan bagaimana upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin PNS di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan sedangkan skripsi ini membahas Bagaimana implementasi pasal 3 ayat 11 PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dikantor gading cempaka kota Bengkulu lalu membahas faktor apa saja yang menghambat pelaksanaan pasal 3 ayat 11 PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan juga bagaimana pandangan hukum islam terhadap pegawai yang tidak disiplin di kantor gading cempaka kota Bengkulu. Kedua, skripsi tersebut juga mengkaji Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2013 sedangkan skripsi ini hanya mengkaji PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil saja.

Perbedaan penelitian yang ditulis oleh Tri Eka Sari dengan Skripsi ini pertama, terdapat pada perbedaan masalah dimana peneliti tersebut hanya membahas Bagaimana pelaksanaan peraturan disiplin PNS berdasarkan PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di kejaksaan negeri padang. Sedangkan skripsi ini membahas Bagaimana implementasi pasal 3 ayat 11 PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin

Pegawai Negeri Sipil di kantor gading cempaka kota Bengkulu. Selain masalah implementasi, skripsi ini juga membahas faktor apa saja yang menghambat pelaksanaan pasal 3 ayat 11 PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan juga bagaimana pandangan hukum Islam terhadap pegawai yang tidak disiplin di kantor gading cempaka kota Bengkulu.

G. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kualitatif. pendekatan penelitian dikategorikan penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan di kancah atau medan terjadinya gejala.¹⁰ Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif, metode ini digunakan untuk mengetahui Implementasi Pasal 3 Ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi di Kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu).

2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian ini di perkirakan selama 1 (satu) bulan dan lokasi penelitian di lakukan di Kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu.

3. Subjek/Unit Analisis

Yang menjadi Subjek dalam penelitian ini adalah:

- a. Kepala kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu.
- b. Sekretaris kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu.
- c. Kepala bagian umum kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu.
- d. Pegawai Negeri Sipil kantor Camat Gading Cempaka yang sudah bekerja minimal 3 tahun.

¹⁰ M. Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), h. 11

4. Informan Penelitian

informan dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri dan asisten yang sudah dilatih.

5. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini ada dua yaitu,

a. Sumber data primer

Sumber data primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara kepada bapak camat, beserta pegawai, yang selaku subjek atau informan penelitian. Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang.

b. Sumber data sekunder

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

Mengumpulkan data dan informasi sesuai dengan masalah-masalah yang diteliti maka penelitian dapat dilakukan dengan cara: Observasi, wawancara dan dokumentasi untuk mengetahui bagaimana Implementasi Pasal 3 Ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peneliti dapat menggunakan salah satu atau gabungan, tergantung dengan permasalahan yang akan di hadapi peneliti dalam penelitian ini dan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi adalah penelitian atau pengamatan secara langsung kelapangan untuk mendapatkan informasi dan mengetahui permasalahan yang diteliti. Observasi menurut kenyataan yang terjadi dilapangan dapat diartikan dengan kata-kata yang cermat dan tepat apa yang diamati, mencatatnya kemudian mengelolanya dan diteliti sesuai dengan cara ilmiah. Dalam hal ini peneliti akan mengadakan penelitian dengan cara mengumpulkan data secara langsung, melalui pengamatan di lapangan terhadap aktivitas yang akan dilakukan untuk mendapatkan data tertulis yang dianggap relevan.

b. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

Adapun teknik pelaksanaan dalam wawancara yang digunakan peneliti adalah wawancara bebas terpimpin, yakni melaksanakan wawancara bersifat santai dan luwes dengan tujuan agar informasi tidak terlalu tegang dan kaku tanpa bermaksud mengesampingkan keseriusan dan identitas keformalan dalam penelitian.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, foto-foto, wawancara dan sebagainya. Metode dokumentasi merupakan penelaan terhadap referensi-referensi yang berhubungan dengan fokus permasalahan penelitian. Dalam penelitian yang menjadi dokumentasi yaitu dokumen pribadi foto-foto dan rekaman.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Miles dan Huberman, mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh..

Pengelolaan data adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus tertentu. Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah, pengelolaan data pada umumnya dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Reduksi Data

data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan

pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. dengan demikian data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti computer mini, dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu.¹¹

b. penyajian data

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

c. Penyimpulan dan Verifikasi

kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya

¹¹Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), h.

masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Teori Negara Hukum

Istilah negara hukum merupakan terjemahan dari istilah “*rechtstaat*”. Istilah lain yang digunakan dalam alam hukum Indonesia adalah *the rule of law*, yang juga digunakan untuk maksud “negara hukum”. Notohamidjojo menggunakan kata-kata “...maka timbul juga istilah negara hukum atau *rechtstaat*.” Djokosoetono menggunakan bahwa “negara hukum yang demokratis sesungguhnya istilah ini adalah salah, sebab kalau kita hilangkan 3 *demokratische rechtstaat*, yang penting dan primair adalah *rechtstaat*.”

Istilah *the rule of law* mulai populer dengan terbitnya sebuah buku dari Albert Venn Dicey tahun 1885 dengan judul *Introduction to the study of Law Of The Constitution*. Dari latar belakang dan sistem hukum yang menopangnya, terdapat perbedaan antara konsep *rechtstaat* dengan konsep *rule of law*, meskipun dalam perkembangannya dewasa ini tidak lagi dipermasalahkan lagi perbedaan antara keduanya, karena pada hakikatnya kedua konsep itu sama-sama mengarahkan dirinya pada satu sasaran yang utama, yaitu pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia. Meskipun dengan sasaran yang sama, keduanya tetap berjalan dengan sistem sendiri yaitu sistem hukum sendiri.¹²

Terdapat relevansi epistemologis antara konsepsi negara hukum baik *rechtstaat* maupun *rule of law* dengan pemikiran dua tokoh pemikir negara

¹²Ni'matul Huda, *Hukum Tata Negara*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2006), h. 73

hukum klasik yakni J. Locke dan J.J. Rosseau. Baik Locke maupun Rosseau memiliki kesamaan pandangan bahwa negara hukum merupakan produk dari sebuah legitimasi yang berbasis pada kontrak sosial.¹³

J. Locke melihat pembatasan kekuasaan negara dan hak asasi manusia sebagai perlindungan terhadap hak milik. Itulah *property*, yakni hak milik. Pengandaian selurut filsafat politik dan hukum Locke adalah “kesucian hak milik”. Negara didirikan untuk melindungi hak milik tersebut. Ia tidak merumuskan konsep bahwa negara harus memperhatikan ketidakseimbangan kekayaan, juga untuk melindungi golongan lemah yang tercipta akibat dari pemusatan kekayaan, serta untuk menciptakan keadilan sosial.¹⁴

Konteks inilah yang juga menjadi titik kritik Moh. Mahfud MD atas konsepsi negara hukum baik *rechstaat* maupun *rule of law*. Kedua konsepsi negara hukum ini memperlihatkan suatu peranan pemerintah yang sangat dikritik, sebab disana ada dalil “pemerintahan yang paling sedikit yang paling baik”, sehingga karena sifatnya yang pasif dan tunduk pada kemauan rakyat yang liberalistik, maka negara di perkenalkan sebagai *nachtwachterstaat* atau negara penjaga malam.¹⁵

Konsep negara hukum dengan tipe *nachtwachterstaat* ini selanjutnya disebut dengan negara hukum formal (klasik) yang kemudian digugat menjelang pertengahan abad ke 20, tepatnya setelah perang dunia kedua. Dengan menawarkan sebuah konsep baru tentang tanggung jawab negara

¹³ Reza Wattimena, *Melampaui Negara Hukum Klasik*, (Yogyakarta: Kanisius, 2007), h.

¹⁴ Reza Wattimena, *Melampaui Negara.....*,h. 15

¹⁵ Reza Wattimena, *Melampaui Negara.....*, h. 27

untuk ikut campur dalam urusan warga negara baik dibidang sosial maupun ekonomi atau yang dikenal dengan konsepsi negara kesejahteraan (*welfare state*) atau negara hukum materiil (dinamis).¹⁶

Selain J. Locke, pemikiran Rosseau tentang negara dan hukum juga menjadi problematic, baik secara epistemology maupun praktis. Salah satu kritik yang cukup tajam adalah bahwa tesisnya memang mengandung bahaya totalitarianism, walaupun implisit. Benih-benih totalitarianism di dalam pemikiran Rosseau terletak pada identifikasi kehendak individu dengan kehendak negara. Kehendak negara harus identik total dengan kehendak individu. Konsekwensinya adalah bahwa individu secara total terhisap dalam negara. Negara, dalam arti legislative, menjadi berkuasa mutlak sehingga tidak ada cara untuk sungguh-sungguh memastikan apakah negara mengikuti kepentingan rakyat atau rakyat yang mengikuti kepentingan negara.¹⁷

Kebekuaan negara hukum klasik hasil konstruksi epistemology Locke dan Rousseau inilah yang coba diretas oleh Jurgen Habermas dengan suntikan teori diskursusnya ke dalam alam pemikiran negara hukum. Hal ini sangat penting, terutama mengingat gerakab reformasi hukum dan politik yang berkibar kencang menjadi cita-cita semua elemen masyarakat dewasa ini. Habermas juga percaya bahwa dalam negara hukum demokratis hukum menjadi “poros” proses pertukaran antara sistem dan solidaritas (*lebenswelt*).¹⁸

¹⁶ Reza Wattimena, *Melampaui Negara.....*, h. 45

¹⁷ Reza Wattimena, *Melampaui Negara.....*, h. 46

¹⁸ Reza Wattimena, *Melampaui Negara.....*, h. 50

Habermas muncul dengan pemikiran bahwa negara hukum harus berbasis pada ruang publik (*public sphere*), dimana dalam ruang public semua warga menjadi partisipan yang setara, negosiasi kepentingan dan nilai dalam ruang publik berlangsung secara diskursif, dialogis, komunikatif serta melibatkan proses deliberatif. Dengan demikian negara hukum ala Hebermas ini adalah negara hukum yang berkaki pada ruang publik komunikatif dan dialogis.¹⁹

Sementara itu, Muhammad Yamin menggunakan kata negara hukum sama dengan *rechtstaat* atau *government of law*, sebagaimana kutipan pendapat berikut ini:

“Polisi atau negara militer, tempat polisi dan prajurit memegang pemerintah dan keadilan, bukanlah pula negara Republik Indonesia ialah negara hukum (*rechtstaat, government of law*) tempat keadilan yang tertulis berlaku, bukanlah negara kekuasaan atau (*machtsstaat*) tempat tenaga senjata dan kekuatan badan dan melakukan hal sewenang-wenangnya”.²⁰

Istilah “negara hukum” atau dalam istilah penjelasan UUD 1945 disebut dengan “negara berdasarkan” atas hukum (*rechtstaat*), tidak terlepas dari pengaruh kedua paham tersebut. Karena keberadaan *the rule of law* untuk mencegah penyalahgunaan kekuasaan diskresi. Paham negara hukum (*rechtstaat* atau *the rule of law*), yang mengandung asas legalitas, asas pemisahan (pembagian) kekuasaan, dan asas kekuasaan kehakiman yang merdeka tersebut, kesemuanya bertujuan untuk menghindari kemungkinan

¹⁹ Reza Wattimena, *Melampaui Negara.....*, h. 83

²⁰ Muhammad Yamin, *Proklamasi dan Konstitusi Republik Indonesia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982), h. 72

negara atau pemerintah bertindak sewenang-wenangnya, tirani, atau penyalahgunaan kekuasaan.

Paham negara hukum tidak dapat dipisahkan dari paham kerakyatan karena pada akhirnya, hukum telah mengatur dan membatasi kekuasaan negara atau pemerintah diartikan sebagai hukum yang dibuat atas dasar atau asas-asas kekuasaan atau kedaulatan rakyat. Demikian eratnya paham negara hukum dan kerakyatan sehingga ada sebuah negara hukum yang demokratis atau *demokratische rechtstaat*.

Menurut para ahli hukum, bahwa negara hukum pada hakikatnya adalah negara yang menolak melepaskan kekuasaan tanpa kendali. Dengan kata lain, negara yang cara penyelenggaraannya berdasarkan hukum yang adil dan demokratis. Menurut pendapat ahli yakni Julius Stahl, mengemukakan bahwa negara hukum yang disebutnya dengan istilah *rechtstaat* itu mencakup empat elemen penting, yaitu:

- a. Perlindungan hak asasi manusia.
- b. Pembagian atau pemisahan kekuasaan.
- c. Pemerintahan berdasarkan undang-undang.
- d. Peradilan tata usaha negara.²¹

Dari teori-teori diatas mengenai negara hukum dengan konsep *rechtstaat* dan *rule of law* dalam perkembangannya tidak dipermasalahkan lagi. hukum dan negara tidak dapat dipisahkan lagi dengan rakyat. Negara telah menyelenggarakan hukum yang adil dan demokratis. Hukum tidak

²¹ Alwi Wahyudi, *Ilmu Negara dan Tipologi Kepemimpinan Negara*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), h. 230

dimaksudkan hanya untuk menjamin kepentingan beberapa orang yang berkuasa, melainkan menjamin kepentingan kebenaran dan keadilan bagi semua orang. Hukum adalah sarana untuk mencapai tujuan yang diidealkan bersama. Cita-cita hukum itu sendiri baik yang dilembagakan melalui gagasan negara hukum maupun gagasan negara demokrasi dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan umum. Dalam konteks ini, pemerintah telah menciptakan peraturan bagi pegawai negeri sipil agar mencapai tujuan yang diidealkan dengan mengeluarkan PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan berharap agar PNS di Indonesia bisa menerapkan peraturan pemerintah tersebut dengan sebaik-baiknya, walaupun dalam kenyatannya penerapan PP No. 53 tahun 2010 itu masih belum terlaksanakan dengan baik.

B. Teori Implementasi

Implementasi peraturan merupakan sebuah pelaksanaan dari sebuah keputusan atau peraturan yang telah dirumuskan. Implementasi peraturan merupakan yang lebih penting dari pembuatan peraturan, sebab tahap ini merupakan langkah yang menjembatani suatu peraturan untuk menuju tujuan awal yang telah dirumuskan. Disamping itu implementasi peraturan nantinya juga akan memasuki ranah permasalahan atau konflik mengenai siapa saja memperoleh apa dalam suatu implementasi peraturan tersebut.²²

Van Meter dan Van Horn memandang implementasi peraturan harus dilakukan secara kolektif kolegial untuk publik, baik tindakan dari individu

²²Bagir manan, *Dasar-dasar Sistem Ketatanegaraan Republik Indonesia Menurut UUD 1945*, (Bandung, 2004), h. 21

maupun kelompok yang kesemuanya diarahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan peraturan sebelumnya. Selanjutnya upaya-upaya akan terus dilakukan untuk mencapai perubahan yang diamanatkan dalam peraturan.

Implementasi peraturan di Indonesia sebagian besar menganut model *top-down* yaitu sebuah keputusan peraturan yang dirumuskan dan dibuat oleh pemerintah yang memiliki wewenang lebih tinggi ditujukan pada pemerintahan yang berada pada hirarki dibawahnya yang bertujuan untuk mensejahterahkan masyarakatnya. Dan dalam upaya memperkuat efektivitas implementasi maka muncul beberapa pendekatan implementasi.

Pertama, pendekatan structural yang menyelaraskan rancangan peraturan dengan rancangan organisasi pelaksana peraturan agar keduanya dapat berjalan bersamaan. Kedua, pendekatan procedural dan manajerial, dalam pendekatan ini implementasi dipandang sebagai rangkaian masalah teknis kegiatan atau masalah manajerial dalam mengeksekusi sebuah peraturan. Sedangkan prosedur-prosedur yang dimaksud adalah yang berhubungan dengan penjadwalan, perencanaan dan pengawasan. Ketiga, pendekatan perilaku yang bertujuan untuk menciptakan suasana saling percaya antara para pemilik kewenangan masyarakat sasaran. Keempat, pendekatan politik yang mengacu pada pola-pola kekuasaan dan pengaruhnya didalam lingkungan organisasi tersebut.²³

²³ Abdul Wahab, Solichin, *Analisis Peraturan: Dari Formulasi ke Penyusunan Model-model Implementasi Peraturan Publik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 23

Implementasi peraturan dapat dikatakan suatu proses yang dinamis, dimana pelaksana peraturan melakukan suatu aktivitas atau kegiatan, sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran peraturan itu sendiri.

C. Pegawai Negeri Sipil

Kepegawaian menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah yang berhubungan dengan pegawai. Pengertian pegawai negeri secara stipulatif, menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2003 sebagai perubahan atas UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok kepegawaian pengertian Pegawai Negeri adalah:

“Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan oleh peraturan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberikan tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.²⁴

Menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat yang berwenang atau pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai negeri sipil merupakan pegawai aparatur sipil negara yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.²⁵ Pegawai negeri sipil selanjutnya disingkat PNS adalah PNS pusat dan PNS daerah.

D. Disiplin Pegawai Negeri Sipil

²⁴Imam Mahdi dan Iskandar Zulkarnain Oktaria, *Hukum Administrasi Negara*, (Bogor: PT IPB Press, 2014), h. 126

²⁵ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014*, Bab 1, Pasal 3

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan sesuatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang penting karena pada dasarnya tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Jika karyawan memiliki jiwa kedisiplin yang baik, karyawan akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya sehingga semakin tinggila prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebab hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.²⁶

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan juga apabila karyawan datang dan pulang tepat pada waktunya, dapat mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

²⁶Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), h. 193

Jadi, kedisiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.²⁷

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang dimaksud dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah:

“Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin”²⁸

Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 terdapat 17 (tujuh belas) kewajiban dan 15 (lima belas) larangan, sebelumnya di PP Nomor 30 Tahun 1980 ada 26 (dua puluh enam) kewajiban dan ada 18 (delapan belas) larangan. Kewajiban PNS berdasarkan PP No. 53 Tahun 2010 adalah sebagai berikut:

- 1) Mengucapkan sumpah/janji PNS;
- 2) Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
- 3) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
- 4) Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 5) Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
- 6) Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;

²⁷Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2006), h. 126

²⁸Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010*

- 7) Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
- 8) Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
- 9) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
- 10) Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
- 11) Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- 12) Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
- 13) Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
- 14) Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
- 15) Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
- 16) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
- 17) Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Sedangkan larangan bagi setiap Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 adalah:

- 1) Menyalahgunakan wewenang;

- 2) Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
- 3) Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
- 4) Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
- 5) Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak maupun tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
- 6) Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
- 7) Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
- 8) Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaanya;
- 9) Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;

- 10) Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
- 11) Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- 12) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - a. Ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - b. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
 - c. Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau
 - d. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara
- 13) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
 - a. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - b. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang

kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;

14) Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara membrikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; dan

15) Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/ Wakil Kepala Daerah, dengan cara:

- a. Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
- b. Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
- c. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
- d. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.²⁹

²⁹ Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010*, Bab II, Pasal 3 dan

Dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 terdapat Hukuman disiplin bagi PNS yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 dan/atau pasal 4 dijatuhi hukuman disiplin. PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin. Tingkat dan jenis hukuman disiplin terdapat dalam pasal 7 yaitu:

(1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:

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

(2) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat

(1) huruf a terdiri dari:

- a. Teguran lisan;
- b. Teguran tertulis; dan
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

(3) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat

(1) huruf b terdiri dari:

- a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1(satu) tahun;
- b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1(satu) tahun; dan
- c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1(satu) tahun.

(4) Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat

(1) huruf c 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 hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
- e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.³⁰

Hukuman Disiplin terhadap pelanggaran Pasal 3 ayat (11) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 terkait kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja:

1. Hukuman disiplin ringan terkait kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja (Pasal 8 angka 9) terdiri dari:
 - a. Teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5(lima) hari kerja;
 - b. Teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6(enam) sampai 10(sepuluh) hari kerja; dan
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11(sebelas) sampai dengan 15(lima belas) hari kerja;

³⁰ Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010*, Bab II, Pasal 5,6 dan 7

2. Hukuman disiplin sedang terkait kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja (Pasal 9 angka 11) terdiri dari:
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1(satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16(enam belas) sampai dengan 20(dua puluh) hari kerja;
 - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1(satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21(dua puluh satu) sampai dengan 25(dua puluh lima) hari kerja; dan
 - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1(satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26(dua puluh enam) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja;
3. Hukuman disiplin berat terkait kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja (Pasal 10 angka 9) terdiri dari:
 - a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3(tiga) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31(tiga puluh satu) sampai dengan 35(tiga puluh lima) hari kerja;
 - b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36(tiga puluh enam) sampai dengan 40(empat puluh) hari kerja;

- c. Pembebasan dari jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41(empat puluh satu) sampai dengan 45(empat puluh lima) hari kerja; dan
- d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46(empat puluh enam) hari kerja atau lebih.

E. Pandangan Hukum Islam Terhadap Kedisiplinan

Menurut Pendapat dari Aslati Islam sebagai ajaran ilahi yang sempurna dan paripurna memuat berbagai aspek yang terkait dengan hidup dan kehidupan manusia, termasuk di dalamnya aspek perubahan. Pada dasarnya sikap disiplin bekerja pada pegawai yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh kecamatan dimana pegawai harus bisa bekerja sesuai aturan.³¹

Hal ini apabila dilihat dalam pandangan islam dimana seseorang yang bisa bekerja disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seseorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sesuai penjelasan isi Al-Qur'an surat Ar-Ra'd ayat 11 menyebutkan:

³¹Aslati. "Jurnal Pengembangan Islam Dalam Perspektif Dakwah. [http://dakwahpmi.blogspot.com/2013/08/jurnal-pengembangan-masyarakat-islam.html\(online\)](http://dakwahpmi.blogspot.com/2013/08/jurnal-pengembangan-masyarakat-islam.html(online)) (diunduh pada 31 Maret 2019, jam 20.15)

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ﴿١١﴾

Artinya : “*Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri*”³²

Berdasarkan penjelasan ayat diatas Allah tidak akan mengubah keadaan mereka, selama mereka tidak mengubah sebab-sebab kemunduran mereka. Ada pula yang menafsirkan, bahwa Allah tidak akan mencabut nikmat yang diberikannya, sampai mereka mengubah keadaan diri mereka, seperti dari iman kepada kekafiran, dari taat kepada maksimat dan dari syukur kepada kufur. Demikian pula apabila hamba mengubah keadaan diri mereka dari maksiat kepada taat.

Disiplin berasal dari bahasa latin yaitu *diciplina* yang memiliki arti latihan atau pendidikan, kesopanan, dan kerohanian yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin adalah sikap mental untuk bisa mematuhi peraturan dan bertindak secara suka rela.³³ Selain itu ada penjelasan isi Al-Qur’an yang lain menyatakan bahwa orang yang dapat menjaga ketaatan dan amanat dari orang banyak berarti sudah bisa bertanggung jawab atas tugas pokoknya.

³² Departemen Agama RI. *Al Quran Terjemah dan Tajwid Warna Al-Majid*, (Jakarta: Beras, 2014). h. 250

³³ Aeni, A.N. 2011. “*Menanamkan Disiplin Pada Anak Melalui Dairy Activity Menurut Ajaran Islam. Jurnal Pendidikan Agama Islam-Ta’lim. Vol.9 (1): h. 17-29*

Al-Qur'an dan Hadist banyak yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An-Nisa ayat 59 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: “Wahai orang-orang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul(Muhammad), dan Ulil amri(pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah(Al-Qur'an) dan Rasul(Sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu, lebih utama(bagimu) dan lebih baik akibatnya”.³⁴

Berdasarkan penjelasan ayat diatas bahwasanya kita sebagai umat yang beriman hendaknya menaati dan mematuhi Allah dan Rasul sebagai tanda kepatuhan kepada sang pencipta. Begitupun dalam kepemimpinan di suatu lembaga, kita sebagai anggota hendaknya patuh dan taat kepada perintah pemimpin dan bila terdapat perbedaan hendaknya di musyawarahkan kepada pemimpin terlebih mengenai kedisiplinan dalam bekerja.

Hal ini juga dijelaskan dalam surat Al-‘Asr ayat 3:

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

³⁴ Departemen Agama RI. *Al Quran Terjemah.....*, h. 87

Artinya: “Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasihati untuk kesabaran”.³⁵

Ayat diatas menjelaskan bahwasanya orang-orang yang berbuat kebaikan dan saling menasehati akan menghindari suatu yang tidak sesuai dengan ketentuan. Bila terjadi suatu kesalahpahaman ia kan memberikan masukan. Adapun pada suatu organisasi yang bila terdapat perbedaan pendapat pada sesama anggota maka pimpinan akan memberikan masukan untuk suatu kebaikan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Waktu adalah ladang kehidupan, kewajiban kita adalah menebar benih diatas ladang sang waktu untuk kemudian menikmatinya dimasa depan. Bila kita menanam kemalasan, bersiaplah untuk memetik buah kemiskinan. Bila kita menanam kerja keras, sepantasnyalah anda sendiri menuai keberhasilan. Selain itu, ajaran Islam juga menganggap pemahaman terhadap pentingnya memperhatikan dan menghargai waktu ini adalah sebagai indicator keimanan dan kertaqwaan seseorang.

Sebagaimana dalam firman-Nya Surat Al-Furqan ayat 62:

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ خِلْفَةً لِّمَنْ أَرَادَ أَنْ يَذَّكَّرَ أَوْ أَرَادَ شُكُورًا ﴿٦٢﴾

Artinya: “Dan Dia (pula) yang menjadikan malam dan siang silih berganti bagi orang yang ingin mengambil pelajaran atau yang ingin bersyukur³⁶

³⁵ Departemen Agama RI. *Al Quran Terjemah*...., h. 601

³⁶ Departemen Agama RI. *Al Quran Terjemah*...., h. 365

Menurut Kohlberg aspek dari kedisiplinan meliputi:

- a) Kontrol diri,
- b) Taat dan patuh pada peraturan,
- c) Dapat dipercaya.

Menurut Al-Hasyimi Perilaku yang baik taat kepada ajaran agama merupakan suatu sikap disiplin, sebagai contoh, yaitu:³⁷

1. Perilaku jujur

Perilaku jujur adalah selalu berkata dengan benar dan berperilaku sesuai dengan kenyataan atau realita yang dilihat oleh orang yang mengatakannya meskipun orang lain tidak mengetahuinya. Dalam Al-Qur'an Allah SWT juga meminta kaum beriman untuk bergabung bersama orang-orang yang benar dan jujur, dijelaskan dalam surah At-Taubah ayat 119:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ ﴿١١٩﴾

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah, dan bersamalah kamu dengan orang-orang yang benar."³⁸

Dijelaskan pada ayat tersebut bahwa kita diajarkan untuk berperilaku jujur dan benar karena suatu kejujuran atau berbuat dengan kebenaran adalah bagian dari kedisiplinan. Dengan berperilaku jujur dan benar akan mengurangi tingkat ketidak disiplin dalam suatu pekerjaan baik terhadap pencipta maupun kepada pemimpin. Sesungguhnya Allah

³⁷ Al-Hasyimi, A.M., *Akhlaq Rasul Menurut Bukhari Muslim*, (Jakarta: Gema Insani), h.

³⁸ Departemen Agama RI. *Al Quran Terjemah....*, h. 206

menyukai dan menyayangi orang-orang yang jujur terhadap segala urusan begitu juga dalam hal pekerjaan.

2. Pemberani

Pemberani adalah suatu perilaku yang berani menyuarakan kebenaran, membela ajaran dan aqidah Islam walaupun harus menghadapi konsekuensi yang sangat berat. Hal ini berarti dalam bekerja harus berani membela mana yang benar dan membela segala aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi walaupun harus menghadapi segala rintangan atau konsekuensi yang berat. Dalam isi Al-Qur'an dijelaskan tentang berani membela kebenaran, dijelaskan dalam surah At-Taubah ayat 41.

3. Menepati janji

Menepati janji adalah melakukan apa yang wajib bagi seorang hamba berupa menjaga dan menunaikan janji, baik janji itu tertulis secara resmi maupun berupa ucapan atau bukan merupakan sesuatu yang disepakati, akan tetapi sudah menjadi sesuatu yang harus dilakukan oleh seseorang sesuai dengan tuntutan fitrah, akal sehat dan nurani yang hidup. Orang-orang yang menghiaskan sifat selalu menepati janji menempati kedudukan orang-orang yang berakal, cerdas dan bijaksana, seperti yang dijelaskan oleh Allah SWT yang dijelaskan dalam Surat Ar-Ra'd ayat 19-20:

أَفَمَنْ يَعْلَمُ أَنَّمَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ الْحَقُّ كَمَنْ هُوَ أَعْمَىٰ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ
﴿١٩﴾ الَّذِينَ يُوفُونَ بِعَهْدِ اللَّهِ وَلَا يَنْقُضُونَ الْمِيثَاقَ ﴿٢٠﴾

Artinya: “Maka apakah orang yang mengetahui bahwa apa yang diturunkan Tuhan kepadamu adalah kebenaran, sama dengan orang yang buta? Hanya orang berakal saja yang dapat mengambil pelajaran, (yaitu) orang yang memenuhi janji Allah dan tidak melanggar perjanjian”.³⁹

Ayat diatas menjelaskan sesungguhnya orang-orang tidak mengetahui apa yang diturunkan adalah suatu kebenaran, hanya orang-orang yang berakallah yang dapat memahami suatu kebenaran itu dan orang-orang yang menepati janji. Takberbeda halnya pada suatu kedisiplinan dalam suatu pekerjaan, hanya anggota atau pegawai yang jujur yang akan menjauhi sifat kebohongan dalam suatu kedisiplinan dan mematuhi suatu perjanjian yang telah diucapkan pada masa awal bekerja.

Bahkan Allah SWT menjadikan sifat menepati janji sebagai salah satu medium yang bisa digunakan oleh para hamba yang selalu menepati janji untuk meraih apa yang telah dijanjikan-Nya kepada mereka.

4. Melaksanakan amanah

Amanah merupakan salah satu akhlak para rasul yang paling nampak. Seperti yang disebutkan dalam firman Allah SWT dalam surat Asy Syu'ara ayat 107 bahwa:

إِنِّي لَكُمْ رَسُولٌ أَمِينٌ ﴿١٠٧﴾

³⁹ Departemen Agama RI. *Al Quran Terjemah....*, h. 252

Artinya: “*Sesungguhnya aku ini seorang rasul kepercayaan (yang diutus) kepadamu,*”⁴⁰

Adapun firman Allah SWT dalam surat Al-Adzhab ayat 72 yang berbunyi:

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا ﴿٧٢﴾

Artinya: “*sesungguhnya kami telah menawarkan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung; tetapi semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir amanat itu dan mereka khawatir tidak akan melaksanakannya(berat), lalu dipikullah amanat itu oleh manusia. Sungguh, manusia itu sangat zalim dan sangat bodoh.*”⁴¹

Dari penjelasan ayat diatas dapat kita lihat bahwa mengemban suatu amanah itu sangat berat dan tidak mudah, bahkan langit, gunung, dan bumi enggan memikulnya. Lalu manusia yang memiliki amanah itu dan sesungguhnya manusia adalah orang yang zalim dan bodoh. Dari sini dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah salah satu manusia yang mengemban amanah berat dan hanya orang-orang yang kuat yang sanggup megemban amanah karena dalam mengemban amanah sangat banyak resiko yang akan didapat dan hanya anggota yang jujur dan disiplin yang mampu membantu pemimpin mengemban amanah dan mencapai tujuan organisasi.

Islam juga mengajarkan kepada manusia tentang bagaimana etika dalam bekerja yaitu menurut Al-Khayyath mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan

⁴⁰ Departemen Agama RI. *Al Quran Terjemah....*, h. 107

⁴¹ Departemen Agama RI. *Al Quran Terjemah....*, h. 427

melupakan etika kerja yang diajarkan oleh agamanya yaitu bekerja yang jujur, baik budi, tidak semena-mena terhadap orang lain serta bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini iman dan taqwa tidak sama dengan religius, tetapi iman dan taqwa merupakan bagian dari religius itu sendiri, sehingga dapat dikatakan bahwa religiusitas dapat mempengaruhi kedisiplinan.⁴²

Disiplin kerja dalam Islam juga dijelaskan dalam Hadist Riwayat Bukhari Muslim yaitu:

مَنْ أَطَاعَنِي فَقَدْ أَطَاعَ اللَّهَ وَمَنْ عَصَانِي فَقَدْ عَصَى اللَّهَ وَمَنْ أَطَاعَ أَمِيرِي فَقَدْ
أَطَاعَنِي وَمَنْ عَصَى أَمِيرِي فَقَدْ عَصَانِي

“Seorang muslim wajib mendengar dan taat, baik dalam hal yang disukainya maupun hal yang dibencinya, kecuali bila ia diperintah untuk mengerjakan maksiat. Apabila ia diperintah mengerjakan maksiat, maka tidak wajib untuk mendengar dan taat”. (H.R. Bukhari dan Muslim).

Disiplin kerja dalam perspektif Islam adalah suatu ibadah. Ibadah yang dilakukan oleh seseorang dengan rasa tulus ikhlas, taat, mengikuti serta tunduk. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Hasbi Ash-Shieddiey, Ibadah merupakan sikap taat, menurut, mengikuti, serta tunduk. Segi-segi agama yang telah dihayati dalam hati oleh seseorang tersebut diwujudkan dalam bentuk penghayatan dan pengalaman terhadap ajaran agama yang tercermin dalam perilaku dan sikap terhadap kedisiplinan.⁴³

⁴² Oktaviani, E.D. “Religiusitas dan Kedisiplinan Pada Anggota Polri. Vol. 6 (2).58-57

⁴³ Hasbi As-Shiddieqy, T.M.H. “Kuliah Ibadah”. (Yogyakarta: Pustaka Rizki Putra), h. 37

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kota Bengkulu

1. Sejarah Kota Bengkulu

Bengkulu dalam bahasa Belanda disebut *Bengkoelen* atau *Bengkulen*, dalam bahasa Inggris disebut *Bencoolen*, sementara dalam bahasa Melayu disebut Bangkahulu. Terdapat banyak versi cerita dan asal usul dari nama Bengkulu, ada yang mengatakan bahwa nama Bengkulu berasal dari bahasa melayu dan kata bang yang berarti “pesisir” dan kulon yang berarti “barat”, kemudian terjadi pergeseran pengucapan bang berubah menjadi beng dan kulon menjadi kulu. Sementara ada juga yang menyatakan nama “*Bencoolen*” diperkirakan diambil dari sebuah nama bukit di Cullen, Skotlandia, Bm of Culleb (atau variasinya, Ben Cullen). Penamaan ini kurang berdasar karena bukanlah tabiat bangsa melayu untuk menamakan daerahnya dengan nama daerah yang tidak dikenal, apalagi asal nama itu dari Skotlandia yang jauh disana.⁴⁴

Selain itu sumber tradisional juga menyebutkan bahwa Bengkulu atau Bangkahulu berasal dari kata Bangkai dan Hulu yang maksudnya bangkai di hulu. Konon menurut cerita, dulu pernah terjadi perang antara kerajaan-kerajaan kecil yang ada di Bengkulu dan dari pertempuran itu banyak menimbulkan korban dari kedua belah pihak di hulu sungai

⁴⁴http://www.bengkulukota.go.id/selayang-pandang_sejarah_pg-215.html diakses 1 Mei 2019 pukul 10.12

Bengkulu. Korban-korban perang inilah yang menjadi bangkai yang tak terkuburkan di hulu sungai tersebut maka tersohorlah sebutan Bangkahulu yang lama-kelamaan berubah pengucapan menjadi Bangkahulu atau Bengkulu.

Dari banyaknya cerita yang menjelaskan tentang asal-usul nama Bengkulu ada satu cerita yang lebih banyak dikenal di masyarakat Bengkulu yaitu diambil dari kisah perang melawan orang Aceh yang datang hendak melamar putri Gading Cempaka, yaitu anak Ratu Agung Sungai Serut. Akan tetapi lamaran ditolak sehingga menimbulkan perang. akibat dari perang tersebut lahirlah kata Bangkahulu atau Bengkulu.

a. Zaman penjajahan

Terdapat 2 kerajaan pada pertengahan abad ke 13 sampai dengan abad ke 16 di daerah Bengkulu yaitu: Kerajaan Sungai Serut dan Kerajaan Selebar. Pada tahun 1685 Inggris masuk ke Bengkulu yang dipimpin oleh Kapten J. Andiew dengan menggunakan 3 kapal yang bernama The Caesar, The Resolution dan the Defence dan menjajah Bengkulu selama kurang lebih 139 tahun (1685-1824). Dalam masa ini ratusan prajurit Inggris meninggal karena kolera, malaria dan disentri. Kehidupan di Bengkulu sangat susah bagi orang Inggris. Saat itu perjalanan pelayaran dari Inggris yang memakan waktu 8 bulan. Terjadi juga pertempuran dengan penduduk setempat.

Pada tahun 1714-1719 Inggris mendirikan Benteng Marlborough di bawah pimpinan wakil Gubernur England Mdische

Company (EIC) yaitu Joseph Collectt, begitu Benteng Marlborough selesai dibangun pada tahun 1719 rakyat Bengkulu di bawah pimpinan Pangeran Jenggalu menyerang pasukan Inggris di Ujung Karang dan Benteng Marlborough berhasil mereka kuasai serta Inggris dipaksa meninggalkan Bengkulu., hal tersebut dikarenakan Joseph Collectt yang memiliki sifat sombong dan angkuh. Peristiwa heroik ini sampai sekarang diperingati sebagai hari jadi Kota Bengkulu. Namun pasukan Inggris kembali lagi ke Bengkulu dan perlawanan rakyat Bengkulu terhadap Inggris tetap berlanjut. Pada tahun 1807 President Inggris Thomas Parr diganti Thomas Stamford Raffles, yang berusaha menjalin hubungan yang damai antara pihak Inggris dan penguasa setempat. Di bawah perjanjian Inggris-Belanda yang ditandatangani tahun 1824, Inggris menyerahkan Bengkulu ke Belanda, dan Belanda menyerahkan Singapura ke Inggris. Karena produksi rempah-rempah sudah lama menurun, Belanda berusaha membangkitkannya kembali.

Jepang masuk ke Bengkulu pada tahun 1942 dimulailah masa penjajahan Jepang selama kurang lebih 3 tahun. Pada masa revolusi fisik Kota Bengkulu menjadi tempat kedudukan Gubernur Militer Sumatra Selatan yang kala itu Gubernur adalah Dr. Ak. Gani.

b. Zaman Kemerdekaan

Setelah Indonesia merdeka Bengkulu ditetapkan sebagai Kota kecil dibawah Pemerintah Sumatera Bagian Selatan dengan luas 17,6 Km² berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1956 tentang

Pembentukan Kota Kecil Bengkulu. Yang kemudian berubah menjadi Kotapraja berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1957 tahun 1957, yang meliputi 4 Wilayah Kedadukan dengan membawahi 28 Kepemangkuan yaitu:

1. Kedadukan wilayah I terdiri dari 7 kepemangkuan
2. Kedadukan wilayah II terdiri dari 7 kepemangkuan
3. Kedadukan wilayah III terdiri dari 7 kepemangkuan
4. Kedadukan wilayah IV terdiri dari Kepemangkuan

Dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Pemerintahan di Daerah, merubah sebutan Kotapraja menjadi Kotamadya Daerah Tingkat II Bengkulu.

Dengan ditetapkannya Surat Keputusan Walikotamadya Kepala Daerah ditetapkannya Surat Keputusan Walikotamadya Kepala Daerah Tingkat II Bengkulu Nomor: 440/ 1981 dan Nomor: 444/1981 dan dikuatkan dengan Surat Keputusam Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Bengkulu Kedadukan dan Kepemangkuan menjadi Kelurahan. Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Bengkulu berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor: 42/1982, terbagi 2 Wilayah Kecamatan definitif yang membawahi 38 Kelurahan, yaitu:

1. Kecamatan Teluk segara membawahi 17 Kelurahan.
2. Kecamatan Gading Cempaka membawahi 21 Kelurahan.

Pada tahun 1986 berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor: 46/1986 tentang Perubahan Batas dan Perluasan Wilayah Kotamadya

Dati II Bengkulu, luas Wilayah Kotamadya Bengkulu berubah dan 17,6 Km² menjadi 144,52 Km² dan terdiri dari 4 Wilayah Kecamatan, 38 Kelurahan serta 17 Desa yaitu:

1. Kecamatan Teluk Segara membawahi 17 Kelurahan dan 4 Desa.
2. Kecamatan Gading Cempaka membawahi 21 Kelurahan dan 2 Desa.
3. Kecamatan Selebar membawahi 6 Desa.
4. Kecamatan Muara Bangkahulu membawahi 5 Desa

2. Motto

Dalam rangka melengkapai persyaratan yang diperlukan untuk mendapatkan tanda kehormatan, sebagaimana tertuang dalam Kawat Menteri Dalam Negeri Nomor 002/123/Si tanggal 2 Mei 1989 tentang Permintaan Motto Daerah Tingkat II, maka ditetapkan Motto Daerah dan hari jadi Kotamadya Daerah Tingkat II Bengkulu dengan Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Bengkulu 1 Tahun 1991 tentang Hari Jadi dan Motto Kotamadya Daerah Tingkat II Bengkulu yaitu hari jadi pada tanggal 17 Maret 1719 diambil dari peristiwa penyerbuan rakyat terhadap Benteng Marlborough, sedangkan motto adalah **“Seiyo Sekato Kita Bangun Bumi Gading Cempaka Menuju Kota Semarak”**.⁴⁵

⁴⁵http://www.bengkulukota.go.id/selayang-pandang_sejarah_pg-215.html diakses 1 Mei 2019 pukul 10.12

3. Visi dan Misi Kota Bengkulu

a. Visi Kota Bengkulu

Visi Kota Bengkulu di dalam RPJMD Kota Bengkulu 2013-2018, yaitu:

“Terwujudnya Bengkulu yang sejahtera dan bermartabat, APBD untuk rakyat”.

visi di atas mengandung 3 (tiga) kata kunci yaitu sejahtera, bermartabat dan APBD untuk rakyat.

Masyarakat Bengkulu yang sejahtera ditandai dengan terwujudnya peningkatan kesejahteraan rakyat, melalui peningkatan pembangunan ekonomi, peningkatan IPM dan Penurunan angka kemiskinan.

Masyarakat yang bermartabat bermakna bahwa masyarakat Kota Bengkulu menjalankan kehidupannya dalam kemuliaan akhlak, keluhuran budi pekerti, iman dan taqwa, bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme dalam tatanan kehidupan kota yang madani.

“APBD untuk Rakyat” bermakna bahwa Struktur Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) akan lebih ditekankan pada program dan kegiatan yang dirasakan langsung oleh rakyat atau masyarakat sehingga pencapaian Bengkulu yang sejahtera dan bermartabat dapat dicapai serta pembangunan yang dilakukan diharapkan mampu memberikan kontribusi yang benar terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat.

b. Misi Kota Bengkulu

Misi pemerintah kota dalam periode 2013-2018 diarahkan untuk mewujudkan kota Bengkulu yang lebih sejahtera dan bermartabat APBD untuk rakyat, meletakkan fondasi yang lebih kuat bagi Kota Bengkulu yang adil dan makmur. Usaha-usaha perwujudan visi Kota Bengkulu dijabarkan dalam misi sebagai berikut:

1) Mewujudkan Tata Kelola Pemerintah yang Baik

Memayungi sama kebijakan, program dan kegiatan di bidang pemerintahan, hukum, politik, dan ketertiban umum.

2) Mewujudkan Percepatan Pembangunan Infrastruktur Perkotaan

Memayungi semua kebijakan, program dan kegiatan pembangunan daerah dibidang infrastruktur perkotaan, energi dan sumber daya mineral, lingkungan hidup, mitigasi bencana, pariwisata, kehutanan, perhubungan, komunikasi dan informatika.

3) Mewujudkan Masyarakat Cerdas, Sehat dan Berakhlak Mulia

Memayungi semua kebijakan, program dan pembanguna daerah dalam bidang agama, pendidikan, kesehatan, kesejahteraan sosial, kebudayaan, kepemudaan, olahraga serta pemberdayaan perempuan, anak dan lansia serta bidang kependudukan.

4) Membangkitkan Ekonomi Kreatif dan Iklim Usaha yang Kondusif

Memayungi semua kebijakan, program dan kegiatan pembangunan di bidang investasi, perindustrian, perdagangan,

koperasi dan usaha kecil menengah, pertanian dalam arti luas, ketenagakerjaan dan keuangan daerah.

4. Letak Geografis

Kota Bengkulu merupakan ibu kota Provinsi Bengkulu terletak di pesisir barat Pulau Sumatera yang berhadapan langsung dengan Samudera Indonesia dan secara goeografis berada diantara 3045-3059 Lintang Selatan dan 102°14'-102°22' Bujur Timur dengan luas wilayah 539,3 km². Posisi Kota Bengkulu menyebabkan daerah ini mempunyai lingkungan pantai yang berhadapan dengan gelombang kuat dan dapat meimbulkan erosi alami pantai atau abrasi pantai. Secara administrasi kota Bengkulu berbatasan sebelah selatan dengan Kabupaten Seluma, sebelah barat dengan Samudra Indonesia, dan sebelah utara dan timur dengan Kabupaten Bengkulu Utara,.

Pada tahun 2003 kota Bengkulu mengalami pemekaran wilayah yang semula 4 kecamatan menjadi 9 kecamatan dan 57 kelurahan berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bengkulu No. 28 Tahun 2003. Selanjutnya pada tahun 2011 kota Bengkulu mengalami pemekaran kecamatan kembali, sebagaimana pada table berikut:

Tabel 1.1

Pemekaran Kecamatan dan Kelurahan di Kota Bengkulu pada Tahun 2011

No	Kecamatan	Luas Wilayah (LH)	Jumlah Kelurahan
1	Selebar	4.636	13
2	Kampong Melayu	2.314	5
3	Gading Cempaka	1.444	6
4	Ratu Agung	1.102	7
5	Ratu Samban	284	7
6	Teluk Segara	276	9
7	Sungai Serut	1.353	8
8	Muara Bangkahulu	2.316	6
9	Singaran Pati	1.442	6
TOTAL			67

B. Gambaran Umum Kecamatan Gading Cempaka Kota Bengkulu

1. Letak Geografis

Kecamatan Gading Cempaka merupakan kecamatan yang terletak di bagian Timur Kota Bengkulu. Kecamatan ini mempunyai luas 991,4 ha. Kemudian dari sisi topografi Kecamatan Gading Cempaka mempunyai kondisi topografi yang datar dengan ketinggian wilayah berkisar 3-18 meter diatas permukaan laut. Kecamatan Gading Cempaka terdiri dari 5 Kelurahan definitive yaitu Kelurahan Cempaka Permai, Kelurahan Lingkaran Barat, Kelurahan Jalan Gedang, Kelurahan Sidomulyo dan Kelurahan Padang Harapan, dengan pusat pemerintahan di Kelurahan Jalan Gedang.⁴⁶

⁴⁶Hasil Observasi Penulis, Pada 2 Mei 2019.

2. Potensi Sumber Daya Alam

1. Batas Wilayah

Kecamatan Gading Cempaka secara geografis mempunyai batas-batas wilayah sebagai berikut:

- a. Sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Singaran Pati
- b. Sebelah selatan berbatasan dengan Samudera Hindia
- c. Sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Selebar
- d. Sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Ratu Agung

Di kecamatan ini terbagi atas 30 Rukun Warga (RW) dan 122 Rukun tetangga (RT).⁴⁷ Dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini:

⁴⁷Laporan Tahunan Kecamatan Gading Cempaka 2017

Tabel 1.2**Jumlah RT, RW dan Luas Kelurahan di Kecamatan Gading Cempaka**

No	Kelurahan	RT	RW	Luas Lahan (HA)
1	Cempaka Permai	25	8	54,4
2	Lingkar Barat	22	4	205
3	Padang Harapan	19	5	250
4	Jalan Gedang	21	5	185
5	Sidomulyo	35	8	297
Jumlah		122	30	991,4

2. Luas wilayah Menurut Penggunaan

Agar mempermudah data mengenai luas wilayah menurut penggunaan di Kecamatan Gading Cempaka lihat tabel dibawah ini:

Tabel 1.3**Luas Wilayah Menurut Penggunaan**

No	Penggunaan	Luas	Ukuran
1	Luas Pemukiman	437,77	Ha
2	Persawahan	13	Ha
3	Perkebunan	8	Ha
4	Perkarangan	69.15	Ha
5	Taman	27.05	Ha
6	Perkuburan	2.85	Ha
7	Perkantoran	30.53	Ha
8	Prasarana Umum dan lainnya	41,8	Ha

3. Tanah Fasilitas Umum

Berikut tabel mengenai Tanah Fasilitas Umum di Kecamatan Gading Cempaka Kota Bengkulu:⁴⁸

Tabel 1.4

Tanah Fasilitas Umum

No	Fasilitas Umum	Luas	Ukuran
1	Lapangan olahraga	27.43	Ha
2	Perkantoran pemerintah	82,13	Ha
3	Ruang Publik/Taman Kota	2,51	Ha
4	Tempat Pembuangan Sampah	77,001	Ha
5	Selokan	6.252	Ha
6	Pertokoan	27.002	Ha
7	Fasilitas Pasar	6	Ha

4. Jumlah Kelurahan dan Jumlah Penduduk Perkelurahan

Adapun beberapa mengenai Jumlah Kelurahan dan Jumlah Penduduk Perkelurahan di Kecamatan Gading Cempaka seperti tertera dibawah ini:⁴⁹

⁴⁸Laporan Tahunan Kecamatan Gading Cempaka 2017

⁴⁹Laporan Tahunan Kecamatan Gading Cempaka 2017

Tabel 1.5**Jumlah Kelurahan dan Jumlah Penduduk Perkelurahan**

No	Kelurahan	Jumlah Jiwa
1	Padang Harapan	8.384
2	Jalan Gedang	7.031
3	Sido Mulyo	11.653
4	Cempaka Permai	7.198
5	Lingkar Barat	9.160

3. Potensi Sumber Daya Manusia**1. Jumlah Penduduk**

Jumlah penduduk di kecamatan ini yaitu 42.048 jiwa. Sedangkan jumlah kepala keluarga sebanyak 11.007 jiwa, jumlah penduduk yang wajib KTP yaitu sebanyak 31.601 jiwa dan jumlah penduduk yang belum wajib memiliki KTP yaitu sebanyak 11.647 jiwa.⁵⁰

Berikut tabel yang menjelaskan tentang jumlah penduduk sekaligus menurut kelompok umur:

⁵⁰Laporan Tahunan Kecamatan Gading Cempaka 2017

Tabel 1.6
Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur

No	Umur/Tahun	Jumlah Jiwa
1	0-04	3.058
2	05-09	3.314
3	10-14	3.214
4	15-19	3.650
5	20-24	3.365
6	25-29	3.824
7	30-34	3.240
8	35-39	3.544
9	40-44	3.096
10	45-49	2.849
11	50-54	2.363
12	55-59	1.709
13	60-64	1.466
14	65-69	1.065
15	70 Tahun ke atas	514
Jumlah		40.721

2. Pendidikan

Berdasarkan data yang diperoleh dari pemerintah Kecamatan Gading Cempaka Tahun 2017 bahwasanya masyarakat di kecamatan ini ada yang belum sekolah, bahkan ada juga yang tidak pernah sekolah, namun rata-rata masyarakat Kecamatan Gading Cempaka ini tamatan Sekolah Dasar(SD), Sekolah Menengah Pertama(SMP), Sekolah Menengah Atas(SMA), Sarjana (S1), (S2), (S3), dan Profesor dan lain-lain⁵¹. Berikut agar lebih mudah dipahami dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

⁵¹Laporan Tahunan Kecamatan Gading Cempaka 2017

Tabel 1.7
Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah Orang
1	Belum sekolah	3177
2	Tidak Pernah Sekolah	35
3	SD	3221
4	SMP	4707
5	SMA	7094
6	D-1	1626
7	D-2	574
8	D-3	2106
9	S-1	5754
10	S-2	903
11	S-3	35
12	SLB-A	27
13	SLB-B	-
14	SLB-C	-

3. Prasarana dan Sarana Pendidikan

Adapun prasarana dan sarana pendidikan yang terdapat di kecamatan Gading Cempaka yaitu Taman Kanan(TK), Sekolah Dasar(SD), Sekolah Menengah Pertama(SMP), Sekolah Menengah Atas(SMA), dan lain-lain.⁵² Agar lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

⁵²Laporan Tahunan Kecamatan Gading Cempaka 2017

Tabel 1.8
Prasarana dan Sarana Pendidikan

No	Prasarana dan Sarana Pendidikan	Jumlah/Unit
1	Gedung Kampus PTN	4
2	Gedung Kampus PTS	4
3	Gedung SMA/Sederajat	11
4	Gedung SMP/Sederajat	5
5	Gedung SD/Sederajat	9
6	Gedung TK	22
7	Gedung Tempat Bermain Anak	1
8	Perpustakaan Keliling	1
9	Perpustakaan Kelurahan	4
10	Taman Bacaan	2

4. Agama

Di Kecamatan Gading Cempaka terdapat banyak penganut yang berbagai macam agama. Namun mayoritas penduduk beragama Islam dengan jumlah 37.681 jiwa, kemudian agama Kristen sebanyak 2708 jiwa, Katholik sebanyak 940 jiwa.⁵³ Berikut dapat dijelaskan melalui table dibawah ini:

⁵³ Laporan Tahunan Kecamatan Gading Cempaka 2017

Tabel 1.9**Penduduk Beserta Agama Yang Dianut**

No	Agama	Laki-laki	Perempuan
1	Islam	19040	18641
2	Kristen	1414	4120
3	Katholik	494	436
4	Hindu	97	164
5	Budha	102	122
6	Konghuchu	-	-
7	Kepercayaan Lainnya	-	-

Maka dilihat dari banyaknya pemeluk Agama yang beraneka ragam dapat dipastikan kondisi keagamaannya sangat kuat, hal ini dapat dilihat dari keinginan masyarakat untuk mendirikan tempat-tempat ibadah yang mereka bangun dengan swadaya dari masyarakat itu sendiri. Untuk meningkatkan pengetahuan keagamaan di Kecamatan Gading Cempaka diadakan pengajian-pengajian berupa ceramah-ceramah yang dilaksanakan di Masjid, dan Agama lain melakukan aktifasi keagamaan mereka.

Di kecamatan Gading Cempaka terdapat banyak sarana ibadah yang tersedia terutama Masjid, disamping itu juga gereja yang mendukung masyarakat untuk dapat melaksanakan ibadah⁵⁴, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.10

Prasarana Peribadatan

No	Tempat Ibadah	Jumlah
1	Masjid	49
2	Langgar/Surau/Musholah	12
3	Gereja Kristen protestan	9
4	Gereja Kristen Katolik	-
5	Vihara	-
6	Pura	1
7	Klenteng	1

5. Kondisi Perekonomian

Kondisi perekonomian di Kecamatan Gading Cempaka bisa dikatakan stabil dan begitupun mata pencarian pokoknya sangat beraneka ragam profesi dan bervariasi. Penduduknyapun bisa dikatakan makmur dan sejahtera serta aman. Di Kecamatan ini penduduknya mempunyai profesi-profesi tersendiri dalam mencari

⁵⁴ Laporan Tahunan Kecamatan Gading Cempaka 2017

nafkah kebutuhan sandang, pangan dan papan. Profesi seperti Petani, PNS, Pengrajin Industri Tangga, Pedagang Keliling dan lain-lainnya.

Berikut dapat dijelaskan melalui table dibawah ini:

Tabel 1.11

Jenis Mata Pencarian Pokok dan Jumlah Orang Yang Menjalankannya

No	Jenis Pekerjaan	Laki-Laki	Perempuan
1	Petani	778	587
2	PNS	4872	4278
3	Pengrajin industri rumah tangga	1909	1400
4	Pedagang keliling	302	171
5	Peternak	152	16
6	Nelayan	95	28
7	Montir	389	-
8	Dokter swasta	79	22
9	Bidan swasta	-	101
10	Perawat swasta	84	119
11	TNI	491	63
12	POLRI	781	102
13	Pensiunan PNS/TNI/POLRI	683	430
14	UKM	436	223
15	Pengacara	15	6
16	Notaris	6	2

17	Dukun Kampung	3	8
18	Jasa pengobatan alternative	14	4
19	Dosen swasta	72	63
20	Pengusaha besar	241	60
21	Arsitektur	4	1
22	Seniman/Artis	5	10
23	Karyawan perusahaan swasta	938	605
24	Karyawan perusahaan pemerintahan	764	390

Adapun lembaga-lembaga ekonomi yang bertempat di Kecamatan Gading Cempaka antara lain:

a. Lembaga Ekonomi dan Unit Usaha

Yang meliputi koperasi, koperasi simpan pinjam dan kelompok simpan pinjam.

b. Jasa Lembaga Keuangan

Meliputi Jasa Asuransi, Lembaga Keuangan Non Bank, Bank Pengkredit Rakyat, Penggadaian, dan Bank Pemerintahan.

c. Industri Kecil dan Menengah

Antara lain Industri Makanan, Industri Alat Rumah Tangga, Industri Alat Pertanian, Bangunan dll.

d. Usaha Jasa dan Perdagangan

Meliputi usaha Toko/Kios, Swalayan, Warung Serba Ada, Toko Kelontongan, Usaha Peternakan dll.

e. Usaha Jasa Hiburan

Antara lain Group-Group Musik/Band, Group Vokal/Paduan

Suara.

f. Usaha Jasa Keterampilan

Meliputi Tukang Kayu, Tukang Batu, Tukang Jahit, Tukang Cukur, Servis Elektronik, Tukang Besi, Tukang Urut dll.

g. Usaha Jasa Penginapan

Meliputi Jasa Losmen, Wisma, Hotel, Persewaan Kamar, Kontrakan Rumah, Mess, dll.⁵⁵

⁵⁵ Laporan Tahunan Kecamatan Gading Cempaka 2017

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Implementasi Pasal 3 Ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu

Dalam rangka meningkatkan citradan kinerja suatu instansi pemerintahan menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerinrahan yang baik, maka perlu adanya pendisiplinan pegawai. Pendisiplinan pegawai merupakan hal terpenting, mengingat penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan bergantung pada kinerja pegawai negeri. Oleh karena itu disiplin harus selalu ditanamkan dalam diri setiap pegawai. Semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi produktivitas kerja yang dapat dicapainya.

Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai dalam mengoptimalkan tugas-tugas dan fungsinya serta dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Oleh karena itu setiap atasan selalu berusaha agar para bawahannya memiliki disiplin yang baik, dengan adanya disiplin pegawai akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas.

Bagi seorang Pegawai Negeri Sipil kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam

menjalankan tugas. Tapi melihat kenyataan tidak semua PNS mentaati dan mematuhi peraturan perundang-undangan disiplin pegawai. Ketidaksiplinan PNS merupakan bahan diskusi “empuk” dan akan selalu menjadi sorotan tajam masyarakat. Mengingat bagi mereka, status PNS adalah sosok yang patut dijadikan contoh dan teladan, karena dianggap sebagai kepanjangan tangan dari pemerintah. Sangat wajar apabila masyarakat memiliki keinginan dan harapan yang lebih terhadap kinerja dan produktivitas PNS.

Menurut Bapak Soni Risdianto, Kepala Kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu, bahwa Kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu telah melaksanakan peraturan disiplin pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 sejak peraturan tersebut diberlakukan.⁵⁶ Namun masih ditemukan pelanggaran disiplin, salah satunya adalah pelanggaran ketentuan jam kerja.

Hal ini membuktikan bahwa telah menjadi pelanggaran ketentuan Pasal 3 ayat 11 yaitu masuk kerja dan ketentuan jam kerja PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang setiap PNS wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Padahal menurut data yang diperoleh dari Kepala Kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu, kantor tersebut sudah menerapkan aturan disiplin jam kerja berdasarkan PP tersebut.

Disamping itu, unsur pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai terhadap aturan-aturan disiplin juga sangat penting, karena dengan mengetahui aturan tersebut dapat memudahkan pegawai dalam menjalankan

⁵⁶ Wawancara dengan Bapak Soni Krisdianto, Camat Gading Cempaka, 5 Juli 2019, 08.15

kewajibannya sebagai Pegawai Negeri Sipil. Adapun hasil wawancara dengan salah satu pegawai yaitu Kasi Kesos ibu Ismiarti yang menjadi informan dalam penelitian ini, mengatakan:

“Iya saya tahu mengenai PP No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, banyak peraturan disiplin pegawai disana, setiap pagi ada apel, dulu ada juga apel sore tapi sekarang sudah tidak ada lagi , masuk kerja dari jam 07.45 sampai 16.00, melaksanakan tugas sesuai yang diperintahkan dari atasan. Pelaksanaan nya sudah dijalankan dengan sebaik mungkin walaupun masih ada saja ya PNS yang melanggarnya, seperti masuk kerja, ada satu atau dua orang yang sering terlambat. Kalo pelanggaran disiplin yang berat yang saya lihat belum ada sejauh ini. sanksi yang diberikan dari atasan berupa teguran lisan, teguran 1 sampai 3. Kalo masih saja mengulang kesalahannya biasanya diberikan pembinaan saat apel.”⁵⁷

Hal yang sama diungkapkan oleh Kasubag Umum dan Kepegawaian

Ibu Soya Thociantri, Amd, mengatakan:

“disana ada kewajiban dan larangan yang harus dipatuhi PNS, dimana peraturan itu terdiri dari disiplin waktu, masuk kerja dan pelaksanaan tugas dan fungsi Pegawai Negeri Sipil dan lainnya. Dalam pelaksanaannya sudah cukup baik walaupun ada saja PNS yang melanggar, tapi bukan melanggar yang berat ya. Seperti terlambat masuk kerja, menurut saya sih itu wajar namanya manusia terkadang ada saja hambatannya.”⁵⁸

Dari beberapa pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu sudah mengetahui PP No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil itu, walaupun tidak banyak yang teringat pasal apa saja secara garis besar sudah menunjukan pegawai disini sudah memahami aturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Disiplin terhadap jam kerja merupakan salah satu hal terpenting dalam penegakan aturan disiplin pegawai. Disiplin jam kerja yang dimaksud

⁵⁷ Wawancara dengan Ibu Ismiarti, Kasi Kesos, 3 Juli 2019, 09.27

⁵⁸ Wawancara dengan Ibu Soya Thociantri, Kasubag Umum dan Kepegawaian, 3 Juli 2019, 08.48

adalah datang ke kantor dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Kantor Camat Gading Cempaka memiliki ketentuan jam kerja yaitu, senin-jumat (Apel setiap pagi) : Pukul 07.30-16.00 wib..

Saat melakukan observasi yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung, terlihat bahwa masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat yang datang tidak sesuai dengan jam yang ditentukan. Keterlambatan pegawai datang ke kantor pun beragam, mulai dari pukul 08.30 sampai jam 09.00. Setelah jam istirahat siang jam 14.30 ada banyak pegawai yang belum datang, mereka kebanyakan datang pada saat absen sore saja. Selain datang terlambat, terlihat juga pegawai yang pergi dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja. Berdasarkan pengamatan pada pukul 11.00 ada pegawai yang pergi meninggalkan kantor.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu yaitu Ibu Junita Hartati, S.Sos:

“kalau masalah disiplin waktu saya kira bukan cuma disini, pasti di instansi atau dinas lain banyak juga, memang ada beberapa pegawai yang kadang tidak datang tepat waktu, yah saya rasa itu wajar, kalau ada satu atau dua orang bagaimanapun misalnya orang kerja di instansi pasti ada yang susah dibina. Sesuai dengan aturan akan diberikan panggilan atau teguran dan berupaya memberikan pemahaman kepada pegawai yang tidak mematuhi aturan tersebut. Biasanya jika ada yang melanggar kami berikan teguran lisan yang pertama, jika masih berikan teguran lisan ke 2 dan ke 3. Kalo teguran secara tertulis belum ada. PP itu sudah sangat bagus apa lagi itukan peraturan dari pemerintah, jadi sudah sewajarnya PNS harus melaksanakan peraturan tersebut, walaupun dalam kenyataannya masih ada saja PNS yang melanggar, tapi sejauh ini belum ada yang melakukan pelanggaran berat disini”.⁵⁹

⁵⁹ Wawancara dengan Ibu Junita Hartati, Sekretaris Camat, 27 Juni 2019. 15.28

Selanjutnya, bapak M. Siddiq, SmHk selaku kepala Seksi Pemerintahan menyatakan bahwa:

“kalau dikatakan sudah berjalan, ya sudah berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku walaupun tidak 100 persen. Iya biasa ada yang terlambat, saya pernah juga terlambat, biasanya terlambat karna macet di jalan, atau cuaca yang lagi tidak bersahabat, atau faktor anak. Sekarang kan sudah ada sistem *Finger Print* atau absen elektronik ya, kalo kita datangnya terlambat kita diberi sanksi berupa pemotongan uang makan. Ya menurut saya itu cukup membantu.”⁶⁰

Hal yang sama diungkapkan oleh salah satu Staf Pembantuan Masyarakat Kelurahan Ibu Yasmi Wati yang menjelaskan bahwa:

“iya biasa ada yang terlambat, saya juga sering terlambat, tapi gak terlambat yang lambat banget tu enggak. Biasalah ibu-ibu kan dek, ngurus suami sama anak dulu, belum lagi ngurus kerjaan dirumah dulu baru berangkat. Tapi memang biasanya ada juga pegawai yang cepat pulang, kalau selesai pekerjaannya biasanya pulang deluan, ya apalagi yang mau dikerjakan dikantor, kalo gak ada lagi kerjaan untuk apa tinggal dikantor mending pulang. Jadi kalo siang ada yang belum datang wajar saja, kadang juga kalo siang masyarakat juga jarang berurusan lagi, jadi datang sore aja waktu absen sore.”⁶¹

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu Staf dibagian Kesejahteraan Sosial mengatakan bahwa:

“kalau biasanya pegawai pulang cepat itu karena ada urusan diluar, ada urusan keluarga, ada yang sakit, biasa juga urusan anak pokoknya urusan pribadi lah.”⁶²

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti paparkan diatas, implementasi terhadap pasal 3 ayat 11 mengenai masuk kerja dan menaati

⁶⁰ Wawancara dengan Bapak M. siddiq, Kepala Seksi Pemerintahan, 3 Juli 2019, 10.16

⁶¹ Wawancara dengan Ibu Yasmi Wati, Staf PMK, 2 Juli 2019, 09.46

⁶² Wawancara dengan Bapak Mutattahirin, Staf Kesejahteraan Sosial, 2 Juli 2019, 10.25

ketentuan jam kerja PP No. 53 Tahun 2010 di kantor gading cempaka Kota Bengkulu sudah diterapkan dan sudah berjalan sesuai dengan peraturan yang ada, tetapi dalam prakteknya masih banyak pegawai yang datang terlambat dan pulang cepat. Padahal sudah jelas dalam pasal tersebut jam berapa pegawai harus datang dan jam berapa harus pulang, serta apa saja sanksi yang akan diberikan jika pegawai tidak masuk tanpa keterangan.

Jika dilihat dari penjelasan mengenai pelaksanaan PP No. 53 Tahun 2010 sudah berjalan sesuai dengan peraturan yang ada walaupun dalam prakteknya masih banyak pegawai yang tidak mematuhi. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu. Ada beberapa faktor yang menjadi hambatan dalam melaksanakan kedisiplinan pegawai, khususnya dalam masalah jam kerja ini. Hambatan-hambatan yang ada dalam melaksanakan kedisiplinan pegawai diantaranya adalah masih rendahnya tingkat kesadaran pegawai untuk berbuat dan bersikap disiplin dalam pelaksanaan tugas misalnya keterlambatan masuk kerja dengan alasan mengurus keluarga, ada urusan pribadi, atau cuaca yang tidak bersahabat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai di staf pemerintahan:

“hambatan sebenarnya bukan saja dari pegawainya, tapi dari pemerintah juga, jika pemerintah ingin pegawainya lebih disiplin harusnya pemerintah memperbaiki sarana dan prasarana yang ada, kalo sarana dan prasarana nya bagus kerja pegawai juga akan bagus dan akan loyal kepada pemerintah.”⁶³

⁶³Wawancara dengan Bapak Aprizal Husni, Seksi Ketentraman dan Ketertiban, 3 Juli 2019, 11:04

Kurangnya disiplin pegawai dalam hal ini memicu sering terjadinya pelanggaran jam kerja. Hal ini membuktikan bahwa masih rendahnya aspek moral dan kesadaran dalam diri pegawai. Mereka tidak menyadari bahwa PNS adalah abdi negara dan masyarakat yang seharusnya menjadi contoh bagi masyarakat umum.

Hal-hal diatas merupakan hambatan yang ada dalam melaksanakan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu. Jika dipahami terhadap informasi yang telah dihimpun tersebut diatas, dapat dikatakan hanya alasan-alasan klasik dan sederhana, tetapi jika dibiarkan saja, maka bisa dibayangkan akan terjadi hal-hal yang lebih dari sekedar itu, namun hal tersebut dapat dikembalikan kepada kesadaran masing-masing Pegawai Negeri Sipil itu sendiri.

Dapat disimpulkan bahwa beberapa pegawai di Kantor Camat Gading Cempaka menunjukkan tingkat kedisiplinan dalam mematuhi jam kerja masih cukup rendah. Dan dari hasil wawancara dapat dilihat bahwa penyebab pegawai datang ke kantor seringkali tidak tepat waktu adalah karena faktor keluarga, kurangnya sarana dan prasaranan, urusan pribadi, cuaca, dan yang terbesar yakni dari kesadaran pegawai itu sendiri.

Selain itu berdasarkan pengamatan secara langsung menunjukkan bahwa selain datang terlambat, pulang pun tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan, dan dari hasil wawancara mengatakan bahwa penyebab pegawai yang pulang tidak sesuai dengan aturan karena pegawai tersebut sudah menyelesaikan pekerjaannya atau ada urusan yang mendesak.

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah yang menyelenggarakan tugas pemerintah dan penentu keberhasilan pembangunan nasional, sudah sepatutnya memiliki disiplin waktu yang lebih baik dan harus ditingkatkan lagi kesadarannya agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara professional dan bertanggung jawab.

B. Pandangan Hukum Islam Terhadap Pegawai Yang tidak Disiplin di Kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu

Dalam islam dan hukum positif mengikuti dan mentaati aturan adalah kewajiban sebagaimana peraturan itu dibuat untuk dipatuhi dan ditaati sehingga dapat mewujudkan pemerintahan yang baik dan benar. Akan tetapi dalam kenyataannya suatu peraturan amat sulit dilaksanakan dan dipatuhi sehingga banyaknya pelanggaran yang terjadi di lingkungan kerja.

Dalam Al-Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An-Nisa ayat 59 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: “wahai orang-orang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul(Muhammad), dan Ulil amri(pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah(Al-Qur'an) dan Rasul(Sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari

*kemudian. Yang demikian itu, lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*⁶⁴

Menurut Al-Hasyimi perilaku yang baik taat kepada ajaran agama merupakan suatu sikap disiplin. Perilaku PNS yang taat kepada agama yaitu: Pertama, perilaku jujur. Jujur berarti berkata benar dan berperilaku sesuai dengan kenyataan atau realita yang dilihat oleh orang yang mengatakannya meskipun orang lain tidak mengetahuinya. Dijelaskan dalam surat At-Taubah ayat 199:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ ﴿١١٩﴾

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah, dan bersamalah kamu dengan orang-orang yang benar."⁶⁵

Bisa kita lihat dari penjelasan diatas bahwa kita diajarkan agar senantiasa jujur kepada semua. Terutama lagi dalam hal pekerjaan. Jika PNS tidak berperilaku jujur terhadap pekerjaan maka akan rusakla citra birokrasi dilingkungan pekerjaannya. Sesungguhnya Allah menyukai dan menyayangi orang-orang yang jujur terhadap segala urusan begitu juga dalam hal pekerjaan.

Kedua, menepati janji. Menepati janji adalah melakukan apa yang wajib bagi seseorang hamba berupa menjaga dan menunaikan janji, baik janji itu tertulis secara resmi maupun berupa ucapan atau bukan. Sebelum menjadi PNS, PNS bersumpah terlebih dahulu, jadi jika PNS melanggar sumpahnya

⁶⁴ Departemen Agama RI. *Al Quran Terjemah*...., h. 87

⁶⁵ Departemen Agama RI. *Al Quran Terjemah*...., h. 206

sama saja PNS itu tidak menepati janjinya. Sudah sepatutnya PNS melaksanakan janjinya.

Ketiga, melaksanakan amanah. Amanah merupakan salah satu akhlak rasul yang paling tampak. Seperti yang disebutkan dalam firman Allah SWT dalam surat Asy-Syu'ara ayat 107 bahwa:

إِنِّي لَكُمْ رَسُولٌ أَمِينٌ ﴿١٠٧﴾

Artinya: “*Sesungguhnya aku ini seorang rasul kepercayaan (yang diutus) kepadamu,*”⁶⁶

Dalam kedisiplinan pegawai harus mempercayai apa kata pimpinan. Pemimpin adalah salah satu yang diberikan amanah untuk mencapai suatu organisasi. Jika pemimpin memiliki akhlak amanah pastilah pegawai yang dia pimpin akan bersikap seperti itu juga dalam mengemban amanah dan tugas yang diberikan.

Dalam Islam terdapat hukum Jinayah, dalam hukum jinayah terdapat hukum Ta'zir dalam hukum Ta'zir hukuman bagi pelanggaran disiplin ialah hukuman ancaman(tahdid), teguran(tanbih) dan peringatan(al-wa'dhu). Ancaman juga merupakan hukuman ta'zir, dengan syarat akan membawa hasil dan bukan ancaman kosong, antara lain dengan ancaman akan dijilid atau dipenjarakan atau dijatuhi hukuman yang berat, jika pembuat mengulangi perbuatannya. Termasuk ancaman juga, apabila hakim menjatuhkan keputusannya, kemudian menunda pelaksanaannya sampai waktu tertentu.

⁶⁶ Departemen Agama RI. *Al Quran Terjemah....*, h. 107

Teguran lisan merupakan hukum ta'zir, kalau pembuat juga dijatuhi hukuman tersebut. Hukuman tersebut pernah dijatuhkan oleh Rasulullah SAW terhadap Abuzarr yang memaki-maki orang lain, kemudian dihunakan dengan menyebut-nyebut ibunya. Maka Rasulullah berkata: “Wahai Abuzarr, adalah engkau mengina dia dengan ibunya. Engkau adalah orang yang masih dihinggapi sifat-sifat masa jahiliyah”.

Hukuman peringatan (Al-Wa'dhu) juga ditetapkan dalam sya'riat Islam dengan jalan memberikan nasehat, kalau hukuman ini cukup membawa hasil. Hukuman ini di cantumkan dalam Al-Qur'an sebagai hukuman terhadap isteri, yaitu: “Isteri yang kamu khawatirkan akan memmbangkang, maka berilah dia petingatan (nasehat)” (An-Nisa:34).

Adapun hukuman yang lebih ringan dari pada itu, yaitu disiarkannya nama pembuat atau dihadapkannya kemuka pengadilan. Pada masa dahulu penyiaran diri pembuat diadakan dengan jalan memanggil-manggil namanya di pasar-pasar atau ditempat-tempat umum.

Masih ada hukuman-hukuman lainnya yang bisa diadakan oleh penguasa negara, antara lain dicabutnya dari hak kepegawaian, pencabutan hak-hak tertentu seperti memberikan persaksian, menerima harta rampasan perang dan menerima nafkah, perampasan materil, termasuk didalamnya perampasan alat-alat melakukan jarimah, dan pemusnahan, seperti pemusnahan bangunan yang dipakai untuk melaksanakan jarimah atau alat-alat minuman-minuman keras dan sebagainya.⁶⁷

⁶⁷Ahmad Hanafi, *Asas-asas Hukum Pidana Islam, Cetakan ke V*, (Jakarta: Bulan

Menepati janji adalah melakukan apa yang wajib bagi seorang hamba berupa menjaga dan menunaikan janji, baik janji itu tertulis secara resmi maupun berupa ucapan atau bukan merupakan sesuatu yang disepakati, akan tetapi sudah menjadi sesuatu yang harus dilakukan oleh seseorang sesuai dengan tuntutan fitrah, akal sehat dan nurani yang hidup.

Orang-orang yang menghiaskan sifat selalu menepati janji menepati kedudukan orang-orang yang berakal, cerdas dan bijaksana, seperti yang dijelaskan oleh Allah SWT dalam firman-Nya yaitu Ar-Ra'd ayat 19-20:

أَفَمَنْ يَعْلَمُ أَنَّمَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ الْحَقُّ كَمَنْ هُوَ أَعْمَىٰ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ
﴿١٩﴾ الَّذِينَ يُوْفُونَ بِعَهْدِ اللَّهِ وَلَا يَنْقُضُونَ الْمِيثَاقَ ﴿٢٠﴾

Artinya: “maka apakah orang yang mengetahui bahwa apa yang diturunkan Tuhan kepadamu adalah kebenaran, sama dengan orang yang buta? hanya orang yang berakal saja yang dapat mengambil pelajaran, (yaitu) orang yang memenuhi janji Allah dan tidak melanggar perjanjian”.⁶⁸

Bahkan Allah SWT menjadikan sifat menepati janji sebagai salah satu medium yang bisa digunakan oleh para hamba yang selalu menepati janji untuk meraih apa yang telah dijanjikanNya kepada mereka Allah SWT berfirman, Al-Baqarah Ayat 40:

يَا بَنِي إِسْرَائِيلَ اذْكُرُوا نِعْمَتِيَ الَّتِي أَنْعَمْتُ عَلَيْكُمْ وَأَوْفُوا بِعَهْدِي أُوفِ بِعَهْدِكُمْ
وَإِيَّايَ فَارْهَبُونِ ﴿٤٠﴾

Bintang), h.178

⁶⁸ Departemen Agama RI. *Al Quran Terjemah*...., h. 252

Artinya: “Wahai Bani Israil ingatlah akan nikmat-Ku yang telah Aku berikan kepadamu. Dan penuhilah janjimu kepada-Ku, niscaya Aku penuhi janji-Ku kepadamu, dan takutlah kepada-Ku saja.”⁶⁹

Allah SWT juga berfirman dalam Al-Qur’an surat al-Isra’ ayat 34:

وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا ﴿٣٤﴾

Artinya: “...dan penuhilah janji, karena janji itu pasti diminta pertanggung jawabannya”.⁷⁰

Islam juga mengajarkan kepada manusia tentang bagaimana etika dalam bekerja yaitu menurut Al-Khayyath mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika kerja yang diajarkan oleh agamanya yaitu bekerja yang jujur, baik budi, tidak semena-mena terhadap orang lain serta bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja dalam perspektif Islam adalah suatu ibadah yang dilakukan oleh seseorang dengan rasa tulus dan ikhlas, mengikuti serta tunduk. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Hasbi Ash-Shieddieqy, Ibadah merupakan sikap taat, menurut, mengikuti, serta tunduk. Segi-segi agama yang telah dihayati dalam hati oleh seseorang tersebut diwujudkan dalam bentuk penghayatan dan pengamalan terhadap ajaran agama yang tercermin dalam perilaku dan sikap terhadap kedisiplinan.

Dalam islam disiplin sangat dijunjung tinggi sebagai umat beragama seharusnya kita mengikuti apa yang di perintahkan oleh pemimpin kita seperti mentaati peraturan yang berlaku. Dalam Islam juga bahwa

⁶⁹ Departemen Agama RI. *Al Quran Terjemah*...., h. 7

⁷⁰ Departemen Agama RI. *Al Quran Terjemah*...., h. 285

mengikuti pemimpin adalah wajib jika itu mengarah untuk kebaikan bersama umatnya sehingga dapat disimpulkan bahwa orang yang melakukan tindakan tidak disiplin merupakan orang yang tidak amanat dalam mengemban tugasnya.

Baik dalam islam dan hukum positif mengikuti dan mentaati aturan adalah kewajiban sebagaimana peraturan itu dibuat untuk dipatuhi dan ditaati sehingga dapat mewujudkan pemerintahan yang baik dan benar, akan tetapi dalam kenyataannya suatu peraturan amat sulit dilaksanakan dan dipatuhi sehingga banyaknya pelanggaran yang terjadi di lingkungan kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian tentang Implementasi Pasal 3 Ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi di Kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu) :

1. Implementasi Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu telah dilaksanakan sejak pelaksanaan peraturan tersebut diberlakukan tetapi dalam prakteknya masih belum berjalan dengan baik, seperti seringnya terlambat masuk kerja dan pulang lebih awal. Ada beberapa faktor yang menghambat pelaksanaan Pasal 3 Ayat 11 mengenai masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja masih rendah. Hal tersebut disebabkan karena faktor keluarga, urusan pribadi, cuaca, dan yang terbesar yakni dari kesadaran pegawai terhadap jam kerja.
2. Dalam Islam hukuman bagi PNS yang melanggar kedisiplin ialah hukuman ancaman (*tahdid*), teguran (*tanbih*), dan peringatan (*al-wa'dhu*).

B. Saran

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan, maka adapun saran yang direkomendasikan adalah sebagai berikut:

1. Perlunya peningkatan pengawasan atasan, agar secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan tingkat kedisiplinan para staf pegawainya.
2. Perlu menyelenggarakan sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil kepada Seluruh Pegawai di Kantor Camat Gading Cempaka Kota Bengkulu agar lebih mengetahui tentang aturan kewajiban dan larangan PNS serta untuk Pembangunan aparatur pemerintahan diarahkan untuk menciptakan aparatur yang lebih efisien, bersih dan berwibawa serta mampu melaksanakan seluruh tugas dengan sebaik-baiknya. Dalam hubungan ini kemampuan serta sikap disiplin perlu ditingkatkan.
3. Hendaknya ada ketegasan dari atasan dalam pemberian sanksi kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin PNS, baik pelanggaran ringan, sedang maupun disiplin berat sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Departemen Agama RI, *Al Qur'an Terjemah dan Tajwid Warna Al-Masjid*, Jakarta: Beras. 2014.
- Ahmad, Ghufron & Sudarsono, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: PT. Melton Putra, 1991.
- Bungin, Burhan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015
- Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- Hasyim, Ali, A.M., *Akhlak Rasul Menurut Bukhari Muslim*, Jakarta: Gema Insani, 2009.
- Hanafi Ahmad, *Asas-asas Hukum Pidana Islam, Cetakan ke V*, Jakarta: Bulan, Bintang, 2006.
- Huda, Ni'matul, *Hukum Tata Negara*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2006
- Iqbal, M. Hasan, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002
- Manan, Bagir, *Dasar-dasar Sistem Ketatanegaraan Republik Indonesia Menurut UUD 1945*, Bandung: Universitas Padjajaran, 2004.
- Muhammad, Abdul Kadir. *Hukum dan Penelitian*, Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti, 2004.
- Salam, Dharma Setyawan, *Manajemen Pemerintahan Indonesia*, Jakarta: Sapdodadi, 2004.
- Satori, Djam'an dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia(UI-Press)-cet. 3, 2006.

Thoah, Miftah, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2005.

TMH, As-Shiddieqy, *Kuliah Ibadah*, Yogyakarta: Pustaka Rizki Putra, 2011

Wahab, Abdul, Solichin, *Analisis Peraturan: Dari Formulasi ke Penyusunan Model-model Implementasi Peraturan Publik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012.

Wahyudi, Alwi, *Ilmu Negara dan Tipologi Kepemimpinan Negara*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.

Wattimena, Reza, *Melampaui Negara Hukum Klasik*, Yogyakarta: Kanisius, 2007

Yamin, Muhammad, *Proklamasi dan Konstitusi Republik Indonesia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982.

Zulkarnain Oktaria, Iskandar dan Imam Mahdi, *Hukum Administrasi Negara*, Bogor: PT IPB Press, 2014.

B. Perundang-Undangan

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Jakarta: Sekretariat Jendral MPR RI. 2016

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014

C. Artikel dan Jurnal

Aeni, A.N.. “Menanamkan Disiplin Pada Anak Melalui Dairy Activity Menurut Ajaran Islam. *Jurnal Pendidikan Agama Islam-Ta’lim*. Vol.9 (1): 2011

http://www.bengkulukota.go.id/selayang-pandang_sejarah_pg-215.html diakses 1 Mei 2019 pukul 10.12

Aslati. “*Jurnal Pengembangan Islam Dalam Perspektif Dakwah*. [http://dakwahpmi.blogspot.com/2013/08/jurnal-pengembangan-masyarakat-islam.html\(online\)](http://dakwahpmi.blogspot.com/2013/08/jurnal-pengembangan-masyarakat-islam.html(online)) diunduh pada 31 Maret 2019, jam 20.15

Laporan Tahunan Kecamatan Gading Cempaka 2017

Oktaviani,E.D. “*Religiusitas dan Kedisiplinan Pada Anggota Polri. Vol. 6 (2).58-57*”

Skripsi Rosalina, Yulita, “*Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan (Studi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2013)*”. Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2017

Skripsi Sari, Tri Eka, “*Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Kejaksaan Negeri Padang*”. Skripsi Fakultas Hukum Universitas Andalas, 2011