

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu permasalahan riil di lingkungan kantor adalah kedisiplinan pegawai, lebih khusus lagi soal kehadiran pegawai. Baik kehadiran dalam arti kedatangannya ke kantor maupun dalam hal ketepatan waktu. Salah satu indikasi rendahnya kualitas PNS tersebut adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh PNS. Pembangunan yang sedang giat dilakukan di Indonesia sering mengalami banyak hambatan dan permasalahan yang cukup kompleks. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidaktertiban dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.¹

Aparatur negara memiliki tugas yang cukup berat untuk mewujudkan tujuan sesuai yang tercantum dalam pembukaan Undang-undang Dasar 1945. Aparatur negara yang dalam hal ini disebut dengan Aparatur Sipil Negara memiliki tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan

¹ Abdurrahman Mas'ud, *Peningkatan Integritas Birokrasi Arah Baru Disiplin Pegawai*, editor : Rikza Chamami (Jakarta : Badan Litbag dan Diklat Kementerian Agama RI, 2012), h.4

pelayanan atas barang, jasa dan atau pelayanan administrasi yang disediakan pegawai aparatur sipil negara. Kemudian tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Sedangkan dalam rangka tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (*cultural and political development*) serta lewat pembangunan ekonomi dan sosial (*economic and social development*) yang diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat. Untuk dapat menjalankan fungsi pelayanan publik, tugas pemerintahan dan tugas pembangunan tertentu, Pegawai Aparatur Sipil Negara harus memiliki profesi dan manajemen berdasarkan sebuah sistem yang terdiri dari perbandingan antara kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan dan promosi jabatan yang dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif, sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

Pembenahan aparatur negara sebagai mesin birokrasi dewasa ini semakin menjadi pusat perhatian karena fungsinya yang strategis tersebut. Kebutuhan akan reformasi menuju terciptanya aparatur yang efisien semakin dirasakan sejalan dengan perubahan-perubahan yang

terjadi sebagai hasil dari pembangunan dari akibat perubahan eksternal pada tingkat regional dan global. Kecenderungan umum dalam pertumbuhan ekonomi melahirkan tuntutan mengenai perlunya pegawai negeri yang lebih profesional, terampil, terbuka, dan berorientasi pada pelayanan kepada masyarakat.²

PNS pada level apapun menjwai ciri-ciri pemimpin Indonesia yang baik, mampu memimpin multi kultularisme bangsa dengan hasil gemilang, sehingga dinilai publik sungguh-sungguh *legimate*, minimal pada lingkup tetangga terdekat sampai masyarakat yang dilayani di kantor, menilai PNS yang baik itu patut diteladani sebagai pegangan kehidupan. PNS yang berperilaku secara sadar (perintah, cara berbicara, cara bersikap, dan bertingkah laku) yang dipersepsikan oleh yang diteladani sebagai sesuatu yang memicu untuk mencontoh.

Dalam perspektif ke depan, ketika profesionalisme PNS sudah merata di seluruh Indonesia, maka standar penilaian publik terhadap kinerja birokrasi pemerintah diperkirakan meningkat, baik dalam aspek-aspeknya maupun gradasinya yang semakin penuh makna. Artinya sama sekali tidak boleh meninggalkan satu titik pun dari standar nilai-nilai budaya kerja dan etika kerja baru yang disepakati

² Adi Sasono dkk, *Menyoal Birokrasi Publik*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1999) hal. 107

bersama. Tujuan bekerja dan tujuan hidup, tercermin penuh makna pada setiap bidang kerja yang digeluti sebagai birokrat profesional karier, berkesadaran tinggi pada etika profesinya. Terjadi proses peningkatan kapabilitas karena kebutuhan aktualisasi diri yang semakin sempurna menyertai jiwa kepemimpinan dan keteladanannya, dengan *mindset* kuat menunjukkan *performance* kreatif inovatif.³

Sejak proklamasi kemerdekaan Indonesia tanggal 17 Agustus 1945, bangsa Indonesia dengan berjuang untuk mempertahankan dan mengisi kemerdekaan Indonesia guna mencapai tujuannya.

Tujuan bangsa Indonesia, seperti dirumuskan dalam Pembukaan Undang-undang Dasar 1945 adalah membentuk sesuatu pemerintah negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Tujuan tersebut hanya dapat dicapai melalui pembangunan yang direncanakan dengan terarah dan realistis serta dilaksanakan secara bertahap, bersungguh-sungguh, berdayaguna dan berhasilguna.

³ Feisal Tamin, *Reformasi Birokrasi Analisis Pendayagunaan Aparatur Negara*, (Bandung: Penerbit Belantika 2004) hal. 148.

Tercapainya tujuan tersebut antara lain sangat tergantung pada kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan Nasional, yang dalam hal ini tergantung dari kesempurnaan Aparatur Negara, yang berarti juga kesempurnaan Pegawai Negeri Sipil.⁴

B. Fokus Penelitian

Untuk lebih terarahnya pokok permasalahan pada penelitian ini maka penulis memfokuskan permasalahan pada kinerja pegawai negeri sipil yang masih belum disiplin (Studi di kantor Puspitek Tangerang Selatan).

C. Perumusan Masalah

1. Apa faktor penyebab pelanggaran disiplin PNS di kantor Puspitek Tangerang Selatan?
2. Bagaimana penerapan hukum bagi ASN yang tidak disiplin di kantor Puspiptek Tangerang Selatan?
3. Bagaimana upaya pemerintah dalam mengurangi pelanggaran PNS di kantor Puspitek Tangerang Selatan?

⁴ Waskito Reksosoedirjo ,(Jakarta: Prenada Group 1990) *Bahan Materi Latihan Prajabatan Pegawai Negeri Sipil* hal. 91

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui faktor utama penyebab pelanggaran disiplin PNS di kantor Puspitek Tangerang Selatan.
2. Untuk mengetahui penerapan hukum bagi ASN yang tidak disiplin di kantor Puspiptek Tangerang Selatan.
3. Untuk mengetahui bagaimana upaya pemerintah dalam mengurangi pelanggaran disiplin PNS di kantor Puspitek Tangerang Selatan.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, Sebagai bahan masukan bagi pemerintahan dalam mengatur kinerja Aparatur Sipil Negara yang lebih baik lagi
2. Secara praktis, di antaranya :
 - a. Bagi pemerintahan : Sebagai bahan referensi bagi pemerintahan dalam melihat kinerja pelaku Aparatur Sipil Negara.
 - b. Bagi masyarakat : sebagai masukan kepada Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugasnya

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

NO.	JUDUL SKRIPSI	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1.	Pengaruh Pengawasan dan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Pasar Kota Pekanbaru. Ditulis Oleh Oktarina Vina 2013.	sama-sama membahas mengenai kinerja pegawai yang tidak disiplin.	Hal yang membedakannya terutama studi kasusnya berbeda. Penelitian skripsi saya lebih ke pelanggarannya sedangkan skripsi Vina 2013 ini, lebih ke pengaruhnya dan kepuasan kerja pegawai yang signifikan di dinas pasar kota Pekanbaru.
2.	Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil	memiliki kesamaan membahas	perbedaannya terhadap fokus penelitiannya,

	<p>pada kantor sekretariat pada kabupaten Serdang Bedagai. Oleh Ahadiningsih 2008.</p>	<p>tentang kedisiplinan pegawai negeri sipil.</p>	<p>penelitian yang saya buat lebih membahas mengenai penerapan hukum terhadap pelanggar disiplin pegawai negeri sipil. Sedangkan yang dibuat oleh peneliti terdahulu, mengenai pengaruh positif terhadap pegawai yang disiplin bekerja.</p>
3.	<p>Penerapan fungsi pengawasan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai negeri sipil studi di badan kepegawaian daerah</p>	<p>Sama-sama membahas mengenai kedisiplinan pegawai negeri sipil.</p>	<p>Hal yang membedakan nya dari penelitian yang saya buat , lebih ke faktor utama pelanggaran disiplin</p>

	<p>kabupaten Tapanuli Tengah. Oleh Sari 2011</p>		<p>pegawai negeri sipil, sedangkan yang dibuat oleh peneliti terdahulu lebih membahas tentang fungsi pengawasan dibidang kepegawaian daerah kabupaten Tapanuli Tengah yang masih belum maksimal.</p>
--	--	--	--

G. Kerangka Pemikiran

Pegawai Negeri Sipil mempunyai peran yang menentukan, yaitu sebagai pemikir, pelaksana, perencana, dan pengendali pembangunan. Dengan demikian pegawai negeri sipil mempunyai peranan yang sangat penting dalam memperlancar jalannya roda pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional.

Mengingat pentingnya peranan tersebut, Pegawai Negeri Sipil perlu dibina dengan sebaik-baiknya agar diperoleh Pegawai Negeri

Sipil yang setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, negara dan pemerintah, serta yang bersatu padu, berwibawa, kuat, berdayaguna, berhasilguna, bersih, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur sipil negara, dan abdi masyarakat.⁵

Pegawai negeri juga sebagai aparatur negara yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan jujur dan adil sesuai dengan Undang-undang nomor 8 Tahun 1974 sebagaimana diubah dalam Undang-undang 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Kewajiban pegawai negeri sipil yaitu harus dilaksanakan untuk menjalankan suatu kegiatan atau tugas bagi PNS sesuai dengan kewajibannya, baik kewajiban dan larangan yang ditetapkan dalam PP 30 Tahun 1980 haruslah menjadi patokan bagi PNS dalam menjalankan tugasnya.⁶

Menurut Gunnar Myrdal, hukum bisa dibeli negara-negara yang tidak memiliki disiplin murni *soft states*, yakni negara-negara lunak dan melempem dimana yang ada adalah “DISELIPIN” (uang)

⁵ Waskito Reksosoedirjo, *Bahan Materi Latihan Prajabatan Pegawai Negeri Sipil* (Jakarta: Prenada Group 1990) *Buku II. Hal. 3-4.*

⁶ *Modul Etika Profesi Pegawai Negeri Sipil*, (Bogor: Pusat Pendidikan dan pelatihan Anggaran dan Perbendaharaan 2010) Hal. 25.

bukan disiplin: yakni *the lousy work ethics and serious corruption*. Apalagi jika hukum dan peraturan yang ada memberi peluang atau *Loop Hole* untuk melembagakan tingkah laku korup. Gunnar Myrdal juga memperkenalkan kata-kata kunci seperti sogokan *Bribery*, dan ketidakjujuran *Dishonesty*. Kata-kata ini sudah melembaga dalam dunia panggung politik juga birokrasi. Karenanya, tidak salah istilah Kwik Gie pada bangsa Indonesia sebagai *sick people*, manusia yang “tingkah lakunya” sakit itu meminjam bahasa agama adalah *la dina liman la amanata lah*, yakni dianggap tidak beragama mereka yang sudah kehilangan amanah dan membawa *dishonesty*. Kerja bukan hanya sebagai wahana untuk mengumpulkan uang dan memeras keringat. Akan tetapi bekerja adalah tingkatan ibadah di dunia yang akan membawa *sa'idun fil akhirah wa sa'idun fiddunya*. Prinsip komitmen dalam bekerja pegawai kementrian agama paling tidak ada 10: memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik, bekerja sebaik-baiknya, menyelesaikan masalah, terus belajar, tanggalkan kebiasaan yang tidak baik, saling menghormati, bekerjasama, disiplin, bekerja dengan jujur, dan ikhlas.⁷

⁷Abdurrahman Mas'ud, *Peningkatan Integritas Birokrasi Arah Baru Disiplin Pegawai*, editor : Rikza Chamami (Jakarta : Badan Litbag dan Diklat Kementerian

Prof. H. Abdurrahman Mas'ud, MA,Ph.D berpendapat bahwa kedisiplinan pegawai perlu diterapkan secara tegas. Sebab arah kemajuan dan kemunduran lembaga dimulai dari disiplin pegawai. Masyarakat juga harus memahami secara utuh makna kerja. Kerja bukan hanya sebagai wahana untuk mengumpulkan uang dan memeras keringat. Akan tetapi bekerja adalah tingkatan ibadah di dunia yang akan membawa *sa'idun fil akhirah wa sa'idun fiddunya*. Prinsip komitmen dalam bekerja pegawai kementerian agama paling tidak ada 10: memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik, bekerja sebaik-baiknya, menyelesaikan masalah, terus belajar, tanggalkan kebiasaan yang tidak baik, saling menghormati, bekerjasama, disiplin, bekerja dengan jujur, dan ikhlas.⁸

Jika 10 komitmen itu dilaksanakan dengan baik, maka sudah tidak ada lagi pegawai negeri sipil (PNS) yang indiscipliner. Memang terkadang terasa aneh. Banyak orang yang tidak bernasib baik menjadi PNS, iri dengan enaknya jadi PNS. Tapi yang sudah menjadi PNS justru tidak menunjukkan produktivitas kerja dengan baik. Padahal

Agama RI, 2012), h.13-14.

⁸Abdurrahman Mas'ud, *Peningkatan Integritas Birokrasi Arah Baru Disiplin Pegawai*, editor : Rikza Chamami (Jakarta : Badan Litbag dan Diklat Kementerian Agama RI, 2012), h.13-14.

disiplin pegawai sudah diatur dengan undang-undang UU, PP, Permen dan lainnya. Untuk itulah salah satu misi yang dijunjung oleh kementerian agama sesuai Keputusan Menteri Agama nomor 2 tahun 2010 “mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa.”⁹

Menurut Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 disiplin adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Sedangkan, pelanggaran itu sendiri menurut pasal 1 nomor (3) pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Sehingga hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.¹⁰ Hal ini menunjukkan bahwa semua pegawai yang ada harus dimasukkan ke dalam unit

⁹ *Peningkatan Integritas Birokrasi Arah Baru Disiplin Pegawai*, editor : Rikza Chamami (Jakarta : Badan Litbag dan Diklat Kementerian Agama RI, 2012), h.13-14.

¹⁰ Pasal 1, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

organisasi yang dibuat berdasarkan kemauan pemerintah pusat. Ini mengakibatkan struktur organisasi dirancang berdasarkan jumlah manusia. Bukan didasarkan atas kebijakan strategis yang seharusnya dibuat atau ditetapkan oleh masing-masing pemerintah daerah yang otonom.

Dengan demikian, sesuai dengan penjelasan di atas, masa tekanan dari pendayagunaan aparatur Negara/pemerintah ini adalah hal ihwal pendayagunaan yang berkaitan dari tiga aspek di atas yakni kelembagaan, sistem dan sumber daya manusia yang berada dalam birokrasi pemerintah.¹¹

Walaupun konsep birokrasi tidak menduduki posisi sentral dan pemikiran *Karl Marx* terhadap birokrasi dalam kaitannya dengan struktur kekuasaan dalam masyarakat adalah amat penting untuk dipahami. Pemikiran *Marx* terhadap birokrasi merupakan suatu gejala yang bisa dipergunakan secara terbatas dalam hubungannya dengan administrasi negara. Pandangannya terhadap birokrasi hanya bisa dipahami dalam kerangka umum teorinya tentang perjuangan kelas, krisis kapitalisme, dan pengembangan komunisme.¹²

¹¹ Miftah Thoha, *Birokrasi Pemerintah Indonesia di Era Reformasi*, (Jakarta: Prenada Media Group 2011) hal. 114.

¹² Teguh Prasetyo, *Hukum Pidana*, (Jakarta Rajawali Pers 2013) Hal, 144.

Didalam pemberian hukuman disiplin, menurut hukum pidana islam ialah suatu hukuman yang dibuat oleh Sang Pencipta, Allah swt. Sehingga menurut perspektif hukum islam ialah hokum yang berlandaskan kepada hukum Allah swt. Pengertian hukum pidana islam pada dasarnya sama dengan hukum pidana pada umumnya. Hanya saja, hokum pidana islam didasarkan pada sumber hokum islam, yaitu Al-qur'an dan As-sunnah. Karenanya, hukum pidana islam merupakan suatu hukum yang merupakan bagian dari system hukum islam, yang mengatur tentang pidana dan pidananya berdasarkan Al-quran dan As-sunnah. Berbeda dengan system hukum di mana pun, system hukum islam (termasuk di dalamnya adalah hukum pidana islam) merupakan bagian dari keimanan setiap muslim.¹³

Dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, disebutkan bahwa pegawai negeri adalah setiap warga negara republic Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai

¹³ Asadulloh Al Faruk, *Hukum Pidana dalam Sistem Hukum Islam*, (Jakarta: Ghalia Indonesia 2009) Hal. 5.

tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁴

Menurut Pasal 1 huruf a Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, pegawai negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pegawai negeri menurut undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 terdiri atas :

1. Pegawai negeri sipil, dan
2. Anggota ABRI

Pegawai negeri sipil terdiri atas:

- a. Pegawai negeri sipil pusat
- b. Pegawai negeri sipil daerah, dan

¹⁴ Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 *tentang Pokok-pokok Kepegawaian*.

- c. Pegawai negeri sipil lain yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah.

Dalam Undang-undang nomor 5 tahun 2014, yang dimaksud dengan Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.¹⁵ Pegawai aparatur sipil negara adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.¹⁶ Kemudian pegawai negeri sipil adalah warga negara indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara ketat oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.¹⁷

¹⁵ Pasal 1 angka (1) Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Hal, 9

¹⁶ Pasal 1 angka (2) undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Hal, 9

¹⁷ Pasal 1 angka (3) undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Hal, 10.

H. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian ini lebih memuat kepada kejelasan peneliti serta menekankan terhadap aspek kajian terutama dalam mencari informasi dan penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif yaitu suatu metode dalam penulisan hukum normatif dengan menggunakan sumber utama data sekunder atau bahan pustaka.¹⁸ Data primer diperlukan sebagai penunjang dalam mendukung data sekunder.

Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisa dan kontruksi, yang dilakukan secara metodologis, sistematis, dan konsisten. Metodologis berarti sesuai dengan metode atau cara tertentu : sistematis adalah berdasarkan suatu sistem, sedangkan konsisten berarti tidak adanya hal-hal yang bertentangan dalam suatu kerangka tertentu.¹⁹ Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan (*field riset*) melalui pengkajian terhadap peraturan perundang-undangan dan dengan melakukan wawancara terhadap narasumber di lokasi penelitian.

¹⁸ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Tangerang : Citra Aditya Bakti, 2004) Hal. 98.

¹⁹ Soerjono soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press. 1986. Cet III). Hal. 42

Dengan menentukan lokasi penelitian sebagai berikut:

1. Lokasi

Penelitian ini dilakukan di Tangerang Selatan dengan objek pegawai negeri sipil

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode wawancara. Penelitian ini adalah orang yang dapat memberikan informasi yaitu pegawai negeri sipil sedangkan objek pada penelitian ini adalah pelanggaran yang dilakukan pegawai negeri sipil

a. Tipe penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah metode penelitian yuridis normative. Dalam metode ini juga mengenai implementasi ketentuan hukum normative (undang-undang).

b. Pendekatan penelitian

Sehubungan dengan tipe penelitian yang digunakan yaitu penelitian yuridis normatif. Maka pendekatan yang dilakukan yaitu:

1) Pendekatan perundang-undangan

Suatu penelitian normative tentu harus menggunakan pendekatan undang-undang, karena akan diteliti adalah berbagai aturan yang menjadi fokus sekaligus tema sentral suatu penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk meneliti kedisiplinan aparatur sipil negara yang melanggar pp no. 53 tahun 2010.

2) Pendekatan konsep

Pendekatan konsep digunakan untuk memahami dan mengetahui peraturan disiplin pegawai negeri sipil.

3) Bahan hukum

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer meliputi peraturan pemerintah, catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan.

3. Teknik pengolahan data ini penulis menggunakan data kualitatif.

Data kualitatif adalah data yang berupa informasi kenyataan yang terjadi di lapangan. Setelah data terkumpul, kemudian

penulis menganalisisnya dengan menggunakan teknis analisis kualitatif dengan metode induktif, yaitu mengemukakan data-data yang sifatnya umum, untuk mengambil kesimpulan khusus.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini penulis membagi ke dalam 5 (lima) bab dan setiap bab dibagi menjadi beberapa sub bab, yakni sebagai berikut:

Bab I. Pendahuluan, meliputi : latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, kerangka pemikiran, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II. Gambaran umum lokasi penelitian, meliputi kondisi geografis, kondisi demografis dan sejarah kantor Puspitek Tangerang Selatan

Bab III. Kajian teoritis tentang disiplin pegawai negeri sipil yang meliputi birokrasi, pengertian pegawai negeri sipil, pengertian disiplin, dan macam-macam hukuman disiplin pegawai negeri sipil.

Bab IV. Implementasi hukum dan Pelanggaran PP no.53 tahun 2010, meliputi, faktor utama yang menyebabkan pelanggaran disiplin

PNS di kantor Puspitek Tangerang Selatan, penerapan hukum bagi ASN yang tidak disiplin di kantor Puspitek Tangerang Selatan dan upaya pemerintah dalam mengurangi pelanggaran disiplin PNS di kantor Puspitek Tangerang Selatan.

Bab V. Penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran.