

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya Manusia aparatur Negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Tujuan pembangunan nasional sebagaimana telah tercantum dalam pembukaan Undang-undang Dasar 1945 ialah melindungi segenap bangsa Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan social bagi seluruh rakyat Indonesia.¹

Pegawai negeri Sipil tentunya adanya kedisiplinan yang dimana adanya peraturan pegawai negeri sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan berupa hukuman disiplin.

Upaya meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut merupakan pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi

¹ Dolet Unaradjan ; Manajemen Disiplin ; (Jakarta ; PT. Gramedia Widiasarana Indonesia ; 2003)

dalam suatu instansi pemerintah, para pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkannya ketidakefisien kinerja pegawai yang bersangkutan.

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

Masalah kedisiplinan pegawai menjadi faktor penting yang sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi pemerintah. Seorang PNS (Pegawai Negeri Sipil) tidak akan bisa tanggung jawab atas pekerjaannya apabila kurang disiplin terhadap aturan-aturan yang berlaku.²

Dalam upaya kedisiplinan PNS, pemerintah telah memberikan suatu kebijaksanaan dengan dikelurkannya peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 yaitu tentang Peraturan Disiplin PNS. Dalam PP nomor 53 tahun 2010 telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan tidak boleh dilanggar oleh setiap PNS. Dengan ditetapkannya peraturan tentang disiplin bagi PNS adalah penting guna menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dijalankan.

Penegakkan peraturan disiplin PNS berlaku diseluruh Indonesia. Terutama di Kota Gorontalo, karena permasalahan kedisiplinan terutama di Waktu jam Kerja pns yang tidak disiplin atau melanggar peraturan pemerintah

² Daryanto dan Abdullah 2013, pengantar ilmu manajemen dan komunikasi jakarta ; PT. Prestasi pustakarya

nomor 53 tahun 2010 tentunya akan mendapatkan sanksi sesuai dengan pelanggaran yang diberikan, tetapi PNS yang ada di kota Gorontalo itu banyaknya hanya dilakukan sanksi berupa ringan sebagaimana diatur di dalam pasal 7 peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 hukuman disiplin ringan hanyalah berupa bentuk teguran secara lisan contohnya : Di dinas Ketenagakerjaan, investasi.

Di kota Gorontalo PNS banyak melakukan pelanggaran contohnya yang saya melakukan pengamatan yaitu

1. Terkait adanya keterlambatan Pegawai Negeri Sipil pada jam kerja
2. Ketidakhadiran pegawai negeri sipil pada jam kerja
3. Mengambil waktu istirahat tidak pada waktunya.

Dalam upaya untuk menghindari tindakan PNS yang dijelaskan di atas, maka langkah awal yang dilakukan adanya kesiapan dari pns tersebut dengan tindakan salah satunya tepat waktu, serta adanya kemauan dan kesadaran diri serta menjalankan kewajibanya sebagai pegawai negeri sipil.

Untuk menjalankan aktivitas pemerintahan keberadaan sarana kantor instansi-instansi pemerintahan tentunya memiliki makna yang sangat penting. Pertama untuk kepentingan kepada masyarakat dan kedua pada kepentingan organisasi pemerintah itu sendiri.

Dalam melaksanakan roda pemerintahan oleh Aparatur Pemerintah/ PNS yang berada di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo saat ini berjumlah 4.510 orang, jumlah Golongan di kota Gorontalo adalah 884 orang yang terdiri dari ; Golongan II/a berjumlah 159 orang II/b berjumlah 207 orang II/c berjumlah 312 orang, Golongan II/d 116 orang

Golongan III/a berjumlah 467 orang III/b berjumlah 617 orang III/c berjumlah 612 orang III/d berjumlah 754 orang IV/a berjumlah 534 orang IV/b berjumlah 633 orang IV/c berjumlah 47 orang IV/d berjumlah 9 orang IV/e berjumlah 4 orang.

Tabel 1.1

DATA ASN KOTA GORONTALO MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN

TINGKAT PENDIDIKAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
SD	24	24	48
SMP	22	11	33
SMA	469	505	974
D-I	26	61	87
D-II	14	65	79
D-III	101	377	478
S1	695	1.838	2.533
S2	132	137	269
S3	6	3	9
JUMLAH	1.489	3.021	4.510

Sumber : Di Peroleh dari Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Gorontalo

Tabel di atas menunjukkan jumlah aparat sipil negara yang ada di kota Gorontalo berdasarkan tingkat Pendidikan yang ditempuh. Tercatat bahwa para ASN atau Aparat Sipil Negara di kota Gorontalo berasal dari berbagai latar belakang Pendidikan, dari jenjang SD sampai jenjang S3. Dari keseluruhan ASN yang ada di Kota Gorontalo tercatat yang mendominasi adalah lulusan S1 baik dari perempuan maupun laki-laki.

Tabel 1.2

DATA ASN KOTA GORONTALO MENURUT DIKLAT

NAMA DIKLAT	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
Diklat Prajabatan Gol.I	107	40	147
Diklat Prajabatan Gol.II	981	2.210	3.191
Diklat Prajabatan Gol.III	259	667	926
SEPADA	-	2	2
SEPADYA/SPAMA/Diklat PIM Tk.III	39	14	53
SEPALA/ADUM/Diklat PIM Tk.IV	91	84	175
SEPATI/Diklat PIM Tk.I	1	-	1
SPAMEN/SESPA/SESPANAS/Diklat PIM Tk.II	11	4	15
JUMLAH	1.489	3.021	4.510

Sumber : Di Peroleh dari Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Gorontalo

Pada tabel di atas menjelaskan tentang data dari Aparat Sipil Negara (ASN) di kota Gorontalo berdasarkan diklat yang pernah diikuti. Terdapat 8 diklat berbeda dan masing-masing telah diikuti oleh ASN di Kota Gorontalo. Dari data tabel, terlihat bahwa para Aparat Sipil Negara (ASN) di Kota Gorontalo yang paling banyak adalah ASN yang telah mengikuti diklat prajabatan golongan II dimana laki-laki sebanyak 981 orang dan perempuan sebanyak 2.210 ASN dengan total 3.191 ASN dan disusul dengan jumlah 926 oleh ASN yang telah mengikuti diklat prajabatan golongan III.

Tabel 1.3
DATA ASN KOTA GORONTALO MENURUT DOMISILI

NAMA DIKLAT	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
DI. YOGYAKARTA	-	1	1
DKI JAKARTA RAYA	1	1	2
GORONTALO	1.483	3.011	4.494
J A M B I	2	2	4
JAWA BARAT	1	2	3
NUSA TENGGARA TIMUR	-	1	1
SULAWESI UTARA	2	3	5
Grand Total	1.489	3.021	4.510

Sumber : Di Peroleh dari Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Gorontalo

Pada tabel tiga menunjukkan daftar domisili Aparat Sipil Negara (ASN) yang ada di Kota Gorontalo. ASN yang berasal dari Gorontalo tetap yang mendominasi daftar ASN yang ada di Kota Gorontalo. ASN yang berasal dari Sulawesi Utara dan Jambi masing-masing menempati urutan ke 2 dan ke 3.

Tabel 1.4
DATA ASN KOTA GORONTALO MENURUT GOLONGAN

PANGKAT/GOLONGAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
I/a	4	2	6
I/b	3	1	4
I/c	19	5	24
I/d	3	2	5
II/a	73	86	159
II/b	120	87	207
II/c	162	150	312
II/d	48	68	116
III/a	118	349	467
III/b	180	437	617
III/c	198	414	612
III/d	221	533	754
IV/a	141	393	534
IV/b	160	473	633
IV/c	33	14	47
IV/d	3	6	9
IV/e	3	1	4
JUMLAH	1.489	3.021	4.510

Sumber : Di Peroleh dari Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Gorontalo .³

Tabel ke 4 menjelaskan tentang jumlah ASN berdasarkan golongannya. Dalam tabel terlihat jelas bahwa dari semua golongan yang mendominasi adalah ASN dengan golongan III/d dengan jumlah 754 orang, sedangkan yang paling sedikit adalah ASN dengan golongan I/b dan IV/e yang masing-masing hanya berjumlah 4 orang.

Aparatur sipil Negara yang selanjutnya diangkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Dan pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu. Sesungguhnya Negara Hukum tidak sulit untuk menangkap hakikat negara hukum sebab dia dapat dilacak baik dari teori-teori kenegaraan maupun praktek bernegara

dan berpemerintahan. Artinya sejauh mana sikap dan perilaku penyelenggaraan negara dan pemerintahan itu sesuai dengan hakikat negara hukum yang secara eksplisit ditetapkan dalam pasal 1 ayat 3 UUD 1945 pasca amandemen menyatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum (*rechtsaat*) dan bukan negara yang berdasarkan kekuasaan belaka (*machtsaat*). Ini berarti setiap tindak tanduk.

Masyarakat semakin banyak kecewa karena hukum sulit ditegakkan, padahal yang penting bagi rakyat adalah bagaimana hukum diterapkan dalam hidup sehari-hari bukan yang tertulis dalam undang-undang. Benar bagi pemikiran hukum realis pragmatis yang terpenting adalah perhatian pada penerapan hukum dalam kehidupan masyarakat dan bernegara, jadi bagaimana hukum itu diterapkan dalam kenyataan dan sekali lagi hukum yang sebenarnya adalah hukum yang dijalankan itu, sehingga hukum bukan apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan melainkan apa yang dijalankan oleh aparatur hukum.⁴

Dalam konteks ini hukum tidak semata menjaga ketertiban dan kepastian hukum melainkan juga menentukan arah, bentuk dan berusaha mewujudkan tujuan bernegara yaitu masyarakat yang adil dan sejahtera. Ini sesuai dengan yang dinyatakan Soeharto yang mengemukakan fungsi hukum yaitu Direktif, sebagai pengarah untuk membentuk masyarakat yang dicita-citakan sesuai dengan tujuan kehidupan bernegara integrative, sebagai pemelihara (termasuk hasil pembangunan) dan menjaga keselarasan, keserasian, serta keseimbangan kehidupan bernegara dan bermasyarakat;

⁴ Dr.Nomensen Sinamo,SH,MH, 2015. Hukum Administrasi Negara hal.3. Jakarta : Jala Permata Aksara

Korektif, sebagai pengoreksi atau sikap tindakan baik administrasi negara dan warga jika terjadi pertentangan hak dan kewajiban guna mendapatkan keadilan.

Selain itu banyak persoalan yang timbul, antara lain tidak adanya daya saing Pegawai Negeri Sipil dalam menghadapi globalisasi, kurangnya fungsi pelayanan terhadap masyarakat, dan terutama tidak jelasnya visi, misi, dan tujuan yang dimiliki oleh masing-masing organisasi baik di tingkat departemen pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah mengenai kebijakan.

Disiplin merupakan salah satu bentuk kepribadian yang sangat penting yang harus dimiliki oleh pegawai negeri sipil. kedisiplinan harus ditanamkan didalam hati agar menjadi sebuah kebiasaan pada umumnya. kedisiplinan mempunyai peran penting orang-orang yang berhasil dalam pekerjaannya semuanya berawal dari sebuah kedisiplinan sebaliknya orang yang gagal pada umumnya mereka tidak disiplin disiplin merupakan sebuah proses awal menuju sebuah kesuksesan dan meningkatkan kemampuan dalam segala tindakan, berfikir, dan bekerja secara kreatif.

Permasalahan kedisiplinan khususnya terhadap kedisiplinan pegawai negeri sipil, namun hingga saat ini PNS mendapatkan sorotan dari masyarakat atas ketidak disiplin yang mereka lakukan. Berbagai hal yang memang harus diubah dan dijalankan agar Aparatur negeri Sipil ini harus menjalankan sebuah peraturan dan menaati segala peraturan yang telah diatur di dalam undang-undang. ada beberapa tanggapan masyarakat menyebutkan bahwa adanya PNS meninggalkan tempat tugas tanpa ijin pimpinan. Berbagai sanksi terhadap Aparatur yang terkena razia penegakan disiplin telah

dikenakan sanksi kedisiplinan. Pelanggaran maupun permasalahan kedisiplinan telah menghambat fungsi pelayanan pemerintah akibat adanya oknum ASN yang tidak menjalankan tugasnya secara optimal.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri sipil di atur dalam peraturan pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang diperbaharui dengan dalam peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010⁵ dalam peraturan Disiplin PNS di atur ketentuan-ketentuan-ketentuan mengenai Kewajiban, larangan, Hukuman Disiplin, pejabat yang berwenang menghukum, penjatuhan hukuman disiplin. Dengan adanya peraturan tersebut, namun pada kenyataannya banyak pegawai negeri sipil yang tidak memberikan contoh yang baik kepada masyarakat salah satu ketidak disiplin adalah tidak tepat waktu.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 1 menjelaskan bahwa sanya :

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.

Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati Kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan diluar jam Kerja

Dalam pasal 3⁶ tentang Disiplin pegawai Negeri sipil menjelaskan bahwa :

1. *Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan dan melaksanakan tugas Kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab*
2. *Menjunjung Tinggi Kehormatan Negara, Pemerintah, dan Martabat PNS.*

⁵ Undang-Undang Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Terkait Kedisiplinan

3. *Mengutamakan Kepentingan Negara dari Pada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan.*
4. *Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara*
5. *Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan dan materil.*

Masuk Kerja dan Menaati ketentuan Jam kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan alat pemerintah memiliki keberadaan yang sentral dalam membawa komponen kebijaksanaan atau peraturan-peraturan guna untuk terealisasikan tujuan nasional Dan agar supaya dalam bentuk pendistribusian tugas, fungsi, dan kewajiban. Secara otomatis menciptakan penyesuaian dalam pelaksanaan tugas pegawai negeri sipil.

Hukum kepegawaian dalam hukum Administrasi negara adalah hukum yang berlaku bagi pegawai yang bekerja pada administrasi Negara sebagai pegawai negeri. Dalam kenyataanya yang bekerja sebagai pegawai Itu memang bukan hanya pegawai negeri, tetapi banyak pegawai yang bekerja pada perusahaan-perusahaan swasta, Namun dalam Hukum administrasi Negara adalah hukum mengenai subyek hukum (persoon) dalam lapangan administrasi negara- negara yang dalam status kepegawaian yang mempunyai hubungan hubungan dinas public.

Pegawai Negeri Sipil mempunyai peran penting dalam unsur dalam negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara.⁷ Tujuan negara seperti tertuang dalam pembukaan UUD 1945 adalah melindungi segenap bangsa dan seluruh umpah darah

⁷ Sri Hartini, SH., MH. 2008. *Hukum Kepegawaian Di Indonesia hal. 20*. Jakarta: Sinar Grafika.

Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban.

Dalam peraturan pemerintah yang dimaksud di dalam peraturan pemerintah Nomor 53 tahun disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam Peraturan Kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Pelanggaran disiplin merupakan setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun diluar jam kerja sebagaimana di atur di dalam *“PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL MASUK KERJA DAN MENAATI JAM KERJA ”*

Dalam penjelasan pasal 3 angka 11 peraturan pemerintah Disiplin PNS dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kewajiban untuk “masuk jam kerja dan menaati segala peraturanya dan ketentuan jam kerja merupakan setiap PNS wajib datang, Melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerjadan tidak melakukan kecurangan salah satunya bolos di waktu jam kerja. Dan apabila tidak masuk jam kerja maka seharusnya melaporkan kepada pimpinan atas dasar alasan yang jelas.

Adanya peraturan pemerintah yang mengatur kedisiplinan Kpegawain tetapi dengan seiring berjalan zaman di dalam suatu pemerintahan itu dijalankan aparatur Sipil negara tetapi ternyata dengan berjalanya waktu terjadi suatu permasalahan di dalam suatu pemerintahan. Permasalahan yang

sering ditemukan adalah terkait tentang ketidak tetapan waktunya atau kedisiplinan aparatur sipil Negara isu hukum Di BKD Kota Gorontalo terjadi pada tahun 2015 yaitu PNS melakukan beberapa kasus terkait tidak masuk kerja selama 2 bulan berturut-turut setelah di selidiki pns tidak masuk kerja tetapi gajinya tetap diterima selayaknya PNS yang masuk kerja, setelah di telusuri PNS ini melakukan kecurangan dengan melakukan dan menitipkan tanda tangan selama berturut-turut ini merupakan tindakan yang tidak terpuji dan menjadi sorotan untuk masyarakat ada beberapa PNS tidak menaati jam kerja.

Seharusnya PNS harus tepat dan Menaati Jam Kerja saya mengambil contoh kasus pada waktu bulan ramadhan setelah saya telusuri di lapangan banyak PNS yang tidak tepat waktu disaat masuk kerja contohnya PNS di Bulan Ramadhan masih banyak PNS yang mengambil kesempatan di bulan puasa oleh karena itu PNS itu sendiri seharusnya masuk kerja di bulan ramadhan jam 8 tetapi mereka masuk jam 9 dan ada juga jam 10 ini merupakan tindakan yang tercela. Ada juga terkait PNS di bulan puasa disaat waktu istirahat banyak PNS yang tidak tepat waktu disaat jam istirahat dikarenakan banyak PNS balik di waktu jam kerja diluar ketentuan yang telah diatur dalam Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil.

⁸Hal-hal lain yang menjadi sorotan umum terhadap perilaku pegawai Negeri Sipil adalah pelanggaran peraturan disiplin seperti datang datang ke kantor terlambat, pulang lebih cepat, berkeliaran ditempat keramaian kerja, pemborosan waktu kerja, keterlibatan pada perbuatan asusila yang

⁸ Rakayoga, L. (2014) Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Di tinjau dari Aspek Hukum Kepegawaian Di Indonesia. *Jurnal IUS kajian Hukum dan Keadilan*.VOL.II No.5.

menjatuhkan martabat PNS sehingga menambahkan citra buruk PNS sehingga banyak masyarakat yang menilai bahwa sanya citra PNS buruk dimata masyarakat dengan adanya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS. Pernyataan pelanggaran disiplin PNS yang terus meningkat sepanjang tahun di Indonesia dikemukakan oleh juru bicara kementerian Negara Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi yang menyatakan bahwa, *“Pelanggaran disiplin PNS beragam mulai bolos kerja, meninggalkan tugas kantor hingga beristri tanpa izin. Agregatnya sebenarnya tidak tidak terlalu tetapi saya lihat ada trend sedikit meningkat. Berarti ada peningkatan dari tahun sebelumnya.”*

Hal yang dimaksud terkait jam kerja yang sudah ada di dalam undang-undang tidak memiliki kesamaan yang ada di lapangan dan tentunya ketika tidak terjadinya kedisiplinan oleh aparatur sipil negara maka akan terjadi suatu dampak. Dampak itupun bisa terhambat proses pelayanan yang dilakukan oleh pemerintah, efektifitas dalam menjalankan suatu pemerintahan sehingga sudah tidak berjalan secara efektif, adanya proses keterlambatan sehingga ini banyak yang ditemukan di dalam pemerintahan kasus-kasus tersebut.

Tabel 1.5. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Asal Instansi	Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Keterangan
1.	Aries Dwi Wahyono, Fakultas Ilmu Sosial, Jurusan Politik dan Kewarganegaraan, Universitas Negeri Semarang (2015)	Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pati	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimanakah bentuk, jenis, latar belakang, dan modus pelanggaran disiplin pegawai pada instansi pemerintah Kabupaten Pati? 2. Bagaimana implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pati? 3. Factor-faktor apa saja yang mempengaruhi proses implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pati? 	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk, jenis, latar belakang dan modus pelanggaran disiplin pegawai pada instansi. Selain itu, penelitian ini juga untuk mengetahui proses implementasi dan faktor yang mempengaruhi implementasi Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS di Kabupaten Pati.
2.	Andi Yenni Yuniarti, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasamuddin (2014)	Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana penegakkan aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin 	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penegakkan aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil dan untuk mengetahui penerapan hukum disiplin Pegawai

			<p>Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan?</p> <p>2. Bagaimana penerapan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan?</p>	<p>Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.</p>
3.	<p>Ubay Mulyawan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa (2015)</p>	<p>Implementasi Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Lingkungan Hidup Daerah Kota Serang</p>	<p>1. Bagaimana implementasi PP no. 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS di Badan Lingkungan Hidup Daerah Kota Serang?</p> <p>2. Faktor apa saja yang mendukung dan menghambat pelaksanaan implementasi PP no. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Lingkungan Hidup Daerah Kota Serang?</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui penerapan Peraturan Pemerintah no. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Lingkungan Hidup Daerah Kota Serang dan untuk mengetahui faktor apa saja yang mendukung dan menghambat pengimplementasian Peraturan Pemerintah no. 53 tahun 2010 di Badan Lingkungan Hidup Daerah Kota Serang.</p>

Perbedaan dengan penelitian yang terdahulu yaitu, bila penelitian yang pertama ini bertujuan untuk mengetahui bentuk, jenis, latar belakang dan modus pelanggaran dan modus pelanggaran disiplin pegawai pada instansi. selain itu, penelitian ini untuk mengetahui proses implemtasi dan faktor yang mempengaruhi implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS di Kabupaten pati. Sedangkan perbedaan dengan penelitian kedua bertujuan untuk mengetahui penegakkan aturan disiplin Pegawai Negeri dan untuk mengetahui penerapan hukum disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Perbedaan penelitian yang ketiga merupakan penelitian ini mengetahui penerapan Peraturan Pemerintah no. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Lingkungan Daerah Kota Serang dan untuk mengetahui faktor apa saja yang mendukung dan menghambat pengimplement Asian Peraturan Pemerintah no. 53 tahun 2010 di Badan Lingkungan Hidup Daerah Kota Serang.

Perbedaan antara kedua penelitian yang sebelumnya dengan penelitian yang dibuat oleh peneliti yaitu, penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti ini lebih menerapkan kedisiplinan untuk para Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Implementasi Pasal 3 ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo dan Faktor penghambat dan pendukung dari Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo .

Berpangkal dari uraian sebagaimana telah dijelaskan maka secara berkelanjutan penulis mengangkat problematika tersebut ke dalam penelitian yang berjudul ‘’ **Implementasi Pasal 3 Ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Masuk Kerja Dan Menaati Jam Kerja (Studi Di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo)**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Penerapan pasal 3 Ayat 11 dalam peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Kedisiplin Pegawai Negeri Sipil Masuk kerja dan menaati jam kerja (PNS) di Kota Gorontalo ?
2. Faktor apa saja yang penghambat dan pendukung Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Gorontalo?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis Penerapan pasal dan pasal 3 dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Masuk Kerja dan Menaati jam kerja.
2. Untuk mengidentifikasi dan Mengetahui faktor-faktor penghambat dan Pendukung Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Di Kota Gorontalo.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan untuk dapat memberikan kontribusi pemikiran akan keilmuan hukum pada khususnya dalam peraturan pemerintah tahun 2010 tentang kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian Secara Praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap peraturan yang ada dan pemikiran Kepada pemerintah dan khususnya pada kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Masuk Kerja dan Menaatinya jam kerja Kota Gorontalo.

E. Sistematika Penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab 1 ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematematika.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mngatakan lebih dalam mengenai teori dan konsep yang melandasi penulisan dan pembahasan yang ber kaitan dengan judul dan pembahasan penelitian yang berfungsi sebagai pisau analisa dalam mengolah penelitian. Teori dan konsep tersebut diperoleh dari hasil studi kepustakaan.bab ini menguraikanb tentang kajian umum tentang Aparatur Sipil Negara, Kajian umum tentang Peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang kedisiplinan, kajian umum tentang kedudukan Aparatur Sipil Negara didasarkan pada UU No 5 tahun 2014.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian yaitu dengan menentukan jenis penelitian, metode

pendekatan penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan yaitu berupa data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknis analisis data dan definisi operasional.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengulas Mengenai hasil penelitian yang berisi analisa terhadap hasil temuan tentang permasalahan yang menjadi kajian dalam penelitian ini. Sesuai dengan isi dari rumusan masalah, maka bab ini akan membahas mengenai dua pokok permasalahan, pertama tentang Penerapan pasal 3 Ayat 11 dalam Undang-undang peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Kedisiplin ASN, kedua yakni tentang faktor penghambat dan pendukung ASN (aparatur sipil negara) di Kota Gorontalo.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir dari penulisan penelitian, yang isinya terdiri dari kesimpulan yang berisi ikhtiar hasil atas pembahasan yang diuraikan dalam Bab IV dan saran-saran berisi strategi dan solusi yang dapat ditawarkan dari penulisan terhadap permasalahan dalam penelitian ini untuk dapat digunakan sebagai lanjut atau perbaikan kemudian hari.

DAFTAR PUSTAKA