

## ABSTRAK

Skripsi dengan judul “Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Di Kantor Badan Kepegawian Daerah Tulungagung Dan Pengembangan SDM)” ini ditulis oleh Muhammad Harits Iqbaal, Nim 12103183107 Program Studi Hukum Tata Negara, UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, dibimbing oleh Ahmadi Abdul Shomad F.N, S.H.M.Hum

**Kata kunci :** Implementasi Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Penelitian ini dilatar belakangi dengan implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil guna mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai negeri sipil dibadan kepegawian daerah tulungagung. Rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi 1) Bagaimana kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Dinas Badan Kepegawian Daerah Tulungagung ?, Bagaimana kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Dinas Badan Kepegawian Daerah Tulungagung dalam perspektif fiqh siyasah ?.

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian hukum empiris dengan pendekatan persuasif, wawancara dan analisis lapangan, pendekatan studi kasus dengan analisis pengamatan disertai data-data dari hasil wawancara dengan nara sumber, menggunakan metode pengumpulan data dengan analisis lapangan dengan cara dokumentasi dan wawancara.

Pembahasan dalam skripsi ini menghasilkan kesimpulan *pertama* Implementasi disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kantor Badan Kepegawian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tulungagung sudah cukup baik, namun masih perlu untuk di tingkatkan kembali maupun dievaluasi. Hal ini terlihat dari masih adanya ketidak disiplin di Kantor Badan Kepegawian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tulungagung khusus nya Pegawai Negeri Sipil dalam menaati kewajiban Pegawai Negeri Sipil untuk masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, mencapai sasaran kerja pegawai serta menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat berwenang yang menduduki Peraturan Daerah Tulungagung. *Kedua*, Implementasi disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kantor Badan Kepegawian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tulungagung sudah cukup baik, namun masih perlu untuk di tingkatkan kembali maupun dievaluasi. Hal ini terlihat dari masih ada nya ketidak disiplin di Kantor Badan Kepegawian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tulungagung khusus nya Pegawai Negeri Sipil dalam menaati kewajiban Pegawai Negeri Sipil untuk masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, mencapai sasaran kerja pegawai serta menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat berwenang yang menduduki Peraturan Daerah Tulungagung. *Ketiga*, Tinjauan perspektif fiqh siyasah terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten

Tulunagung. Dalam pandangan masyarakat juga berasumsi bahwa Pegawai Negeri Sipil yang berada di Kantor Badan Kepegawian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tulunagung kurang efisien dalam menidak Pegawai Negeri Sipil di lembaga lain, seacara garis besar masyarakat juga kurang nya percaya kepada Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan kinerja setiap hari.

## ABSTRAC

Thesis with the title "Implementation of Civil Servant Discipline Policy (Case Study at the Office of the Tulungagung Regional Employment Agency and Human Resources Development)" was written by Muhammad Harits Iqbaal, Nim 12103183107 Study Program of Constitutional Law, UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, supervised by Ahmadi Abdul Shomad FN, SHMHum

**Keywords** : Implementation of Civil Servant Discipline.

This research is motivated by the implementation of civil servant discipline policies in order to determine the level of discipline of civil servants in the Tulungagung regional staffing agency. The formulation of the problem in this study includes 1) How is the discipline of Civil Servants at the Tulungagung Regional Employment Agency?

The research method used by the researcher is empirical legal research with a persuasive approach, interviews and field analysis, a case study approach with observational analysis accompanied by data from interviews with resource persons, using data collection methods with field analysis by means of documentation and interviews.

discussion in this thesis results in the *first* The implementation of civil servant discipline in the Office of the Regional Employment and Human Resources Development Agency of Tulunagung Regency is quite good, but still needs to be improved or evaluated. This can be seen from the lack of discipline in the Office of the Regional Employment and Human Resources Development Agency of Tulunagung Regency, especially for Civil Servants in complying with the obligations of Civil Servants to come to work and comply with the provisions of working hours, achieve employee work targets and comply with established official regulations. by the authorized official occupying the Tulungagung Regional Regulation. *Second*, the implementation of civil servant discipline in the Office of the Regional Employment and Human Resources Development Agency of Tulunagung Regency is quite good, but still needs to be improved or evaluated. This can be seen from the lack of discipline in the Office of the Regional Employment and Human Resources Development Agency of Tulunagung Regency, especially for Civil Servants in complying with the obligations of Civil Servants to come to work and comply with the provisions of working hours, achieve employee work targets and comply with official regulations. determined by the authorized official occupying the Tulungagung Regional Regulation. *Third*, a review of the fiqh siyasa perspective on the performance of civil servants at the Regional Employment and Human Resources Development Agency Office of Tulunagung Regency. In the view of the community, it is also assumed that Civil Servants who are in the Office of the Regional Employment and Human Resources Development Agency of Tulunagung Regency are less efficient in

taking action against Civil Servants in other institutions, in general the community also lacks trust in Civil Servants in carrying out their performance every year. day.

## ABSTRAK

تنفيذ سياسة انضباط موظفي الخدمة المدنية (دراسة حالة في مكتب وكالة التوظيف " بعنوان كتبها محمد هاريتس إقبال ، نيم "الإقليمية في تولونغاغونغ وتنمية الموارد البشرية) ١٢١٠٣١٨٣١٠٧ برنامج دراسة القانون الدستوري ، جامعة العين سيد علي رحمة الله SHMHumأحمدي عبد الصمد إف إن ، تولونغاغونغ ، بإشراف

تنفيذ انضباط موظفي الخدمة المدنية : الكلمات الرئيسية

الدافع وراء هذا البحث هو تنفيذ سياسات انضباط موظفي الخدمة المدنية من أجل تحديد مستوى انضباط موظفي الخدمة المدنية في وكالة التوظيف الإقليمية في تولونغاغونغ. تتضمن صياغة المشكلة في هذه الدراسة (١) كيف يتم انضباط موظفي الخدمة المدنية في وكالة التوظيف الإقليمية في Tulungagung؟

طريقة البحث التي يستخدمها الباحث هي البحث القانوني التجريبي بنهج مقنع ، والمقابلات والتحليل الميداني ، ومنهج دراسة الحالة مع تحليل الملاحظة مصحوبة ببيانات من المقابلات مع الأشخاص ذوي الخبرة ، واستخدام طرق جمع البيانات مع التحليل الميداني عن طريق التوثيق . . والمقابلات

تنفيذ انضباط موظفي الخدمة المدنية في مكتب . الأولى نتج عن المناقشة في هذه الأطروحة وكالة التوظيف وتنمية الموارد البشرية الإقليمية في تولونغاغونغ ريجنسي جيد جدًا ، ولكن لا يزال بحاجة إلى تحسين أو تقييم. يمكن ملاحظة ذلك من خلال عدم الانضباط في مكتب وكالة ، خاصة لموظفي Tulunagung Regency التوظيف وتنمية الموارد البشرية الإقليمية في الخدمة المدنية في الامتثال لالتزامات موظفي الخدمة المدنية بالقدوم إلى العمل والامتثال لأحكام ساعات العمل ، تحقيق أهداف عمل الموظف والامتثال للوائح الرسمية المعمول بها. من قبل المسؤول إن تطبيق انضباط موظفي ثانيًا ، المفوض الذي يشغل منصب تولونغاغونغ الإقليمي اللائحة الخدمة المدنية في مكتب وكالة التوظيف وتنمية الموارد البشرية الإقليمية في تولونغاغونغ ريجنسي جيد جدًا ، لكنه لا يزال بحاجة إلى التحسين أو التقييم. يمكن ملاحظة ذلك من خلال عدم الانضباط ، Tulunagung Regency في مكتب وكالة التوظيف وتنمية الموارد البشرية الإقليمية في

خاصة لموظفي الخدمة المدنية في الامتثال لالتزامات موظفي الخدمة المدنية بالقدوم إلى العمل والامتثال لأحكام ساعات العمل ، تحقيق أهداف عمل الموظف والامتثال للوائح الرسمية. التي مراجعة منظور فقه السياسة ثالثًا ، .يحددها المسؤول المفوض الذي يشغل لائحة منطقة تولوناغونغ لأداء موظفي الخدمة المدنية في مكتب وكالة التوظيف وتنمية الموارد البشرية الإقليمية في تولوناغونغ ريجنسي. من وجهة نظر المجتمع ، من المفترض أيضًا أن موظفي الخدمة المدنية الموجودين في مكتب وكالة التوظيف الإقليمية وتنمية الموارد البشرية في تولوناغونغ ريجنسي أقل كفاءة في اتخاذ إجراءات ضد موظفي الخدمة المدنية في المؤسسات الأخرى ، بشكل عام يفتقر المجتمع أيضًا الثقة في موظفي الخدمة المدنية في أداء أدائهم كل عام. يوم