

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disebut PNS) menjadi unsur penting dalam struktur negara. Keberadaannya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat juga menentukan *Indeks Human Development*. Tugas penting inilah yang mengharuskan PNS bekerja sesuai aturan yang berlaku. Hal yang paling banyak mendapatkan sorotan adalah keharusan mentaati ketentuan jam kerja. Tingginya tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kinerja dan pelayanan Pegawai Negeri Sipil menjadi salah satu landasan ditetapkannya PP No. 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil³.

Kedisiplinan bagi Pegawai Negeri Sipil sangat disoroti, baik oleh badan pegawai pemerintahan maupun masyarakat luas. Pasalnya, Pegawai Negeri Sipil adalah golongan yang berfungsi sebagai aparat negara, dan juga berperan sebagai abdi di tengah-tengah masyarakat⁴. Landasan hukum tersebut untuk menjamin pegawai negeri dan dapat di jadikan dasar untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar⁵.

³ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pdf.

⁴ Aries Dwi Wahyono, *Implementasi Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pati*, Skripsi Universitas Negeri Semarang. 2015. Hlm 1.

⁵ Mohammad Rafik, Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Palu Sulawesi Tengah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Vol. 4 Tahun 2016. Hlm 1.

Kualitas Pegawai Negeri yang baik dalam setiap aparatur negara, akan menumbuhkan rasa tanggung jawab baik secara materil maupun moril. Tetapi kenyataannya, berdasarkan pada observasi mengenai pembangunan menunjukkan bahwa hambatan pelaksanaan pembangunan terkadang justru muncul dari kalangan Aparatur Negara sendiri. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh The Liang Gie bahwasannya dalam praktiknya, Pegawai Negeri Indonesia pada umumnya masih banyak kekurangan yaitu kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai, sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional, antara lain adalah masih adanya jiwa kepegawaian dengan berfikir 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.⁶

Persoalan kedisiplinan menjadi sebuah masalah besar dalam lingkungan kerja. Misalnya saja aturan bagi Pegawai Negeri Sipil soal jam kerja. Persoalan yang dihadapi dalam kenyataannya adalah dimana para aparatur negara sering terlambat masuk kerja dan juga sering meninggalkan tugas kedinasannya maupun jam kerjanya bukan untuk kepentingan kedinasan. Hal ini menjadi sorotan tersendiri sehingga menimbulkan

⁶ Moenir, *Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*, (Jakarta: Gunung Agung. 1983) hlm 42.

tanggapan masyarakat bahwa Pegawai Negeri Sipil tidak memiliki kedisiplinan.⁷

Kewajiban mentaati ketentuan jam kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi⁸. Penelitian ini secara khusus ingin menelaah kewajiban mentaati jam kerja oleh PNS di Trenggalek. Seiring dengan adanya peningkatan kinerja yang telah diberlakukan ke dalam tiga paket kebijakan: paket kinerja harian, paket kinerja mingguan, serta paket kinerja bulanan⁹.

Upaya pemerintah mengenai aturan jam kerja tersebut juga mengingat semakin bertambahnya jumlah Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Trenggalek.¹⁰ Pemerintah Kabupaten Trenggalek melakukan penambahan pegawai guna meningkatkan kualitas kerja dalam sebuah divisi, dimana dengan bertambahnya pegawai maka mengurangi beban pekerjaan pegawai yang ada sehingga hal ini dapat meningkatkan kedisiplinan jam kerja oleh pegawai. Hal ini juga di dukung dengan Kabupaten Trenggalek yang memiliki luas Wilayah 126. 140 Ha, dimana 2/3 bagian luasnya merupakan tanah pegunungan. Trenggalek terbagi menjadi 14 kecamatan dan 157 Desa. Sedangkan luast laut 4 mil dari daratan adalah 711, 17 km. Memiliki

⁷ Okie Mariana Claudia Salindeho, Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol 10, No 4. Desember 2012. Hlm 862

⁸ Heny Sidanti, Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, *Jurnal JIBEKA* Vol. 9 Nomor 1 Februari. 2015. Hlm45

⁹<https://kpu-trenggalekkab.go.id/index.php/16-headline/272-tegakkan-disiplin-pegawai-kpu-trenggalek-terapkan-finger-print>

¹⁰ <https://surabaya.tribunnews.com/2019/06/25/pemkab-trenggalek-usulkan-472-formasi-untuk-p3k-dan-cpns-2019-ini-rinciannya>

penduduk sejumlah 818.797 jiwa ditahun 2014. Populasi tersebut terdiri dari 50, 34 % laki-laki dan 49, 66% wanita dengan kepadatan penduduk 649 jiwa/km².¹¹

Sejauh ini, ada beberapa upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah kabupaten Trenggalek demi kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Diantaranya yakni datang dari KPU (Komisi Pemilihan Umum) Kab. Trenggalek. Seiring dengan adanya peningkatan kinerja yang telah diberlakukan ke dalam tiga paket kebijakan sebagaimana disebutkan di atas. Untuk itu, maka KPU Kab. Trenggalek menetapkan presensi berbasis aplikasi sidik jari atau *finger print*. Diberlakukannya aturan ini, terhitung sejak Kamis, 1 September 2016, dengan maksud untuk menegakkan disiplin kepegawaian¹².

Besaran upaya peningkatan kualitas PNS Pemkab Trenggalek melalui jam kerja ternyata belum berbuah mulus. Nyatanya, beberapa permasalahan terkait aturan Disiplin PNS masih saja terjadi. Melalui surat resmi, Bupati Trenggalek mengeluarkan Peraturan Bupati (Perbup) Trenggalek No 61 tahun 2018. Dalam aturan ini, dijelaskan beberapa hal yang menjadi pertimbangan dibuatnya Perbup tersebut, yakni¹³

1. Keterlambatan (TL).
2. Pulang Sebelum Waktunya (PSW).
3. Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa mengajukan cuti.

¹¹ <https://www.trenggalekkab.go.id/>

¹² <https://kpu-trenggalekkab.go.id/index.php/16-headline/272-tegakkan-disiplin-pegawai-kpu-trenggalek-terapkan-finger-print>

¹³ Peraturan Bupati Trenggalek Nomor 61 tahun 2018 tentang Pemberian tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Trenggalek. (draft PDF)

Selain fakta-fakta di lapangan yang menjadikan landasan terbentuknya Perbub khusus di atas, juga ada beberapa pelanggaran Disiplin PNS dalam PP. No. 94 tahun 2021 yang dilakukan PNS kabupaten Trenggalek. Dilansir melalui laporan resmi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Trenggalek, beberapa pelanggaran tersebut.

Kategori Pelanggaran PNS secara umum yang merupakan serapan dari pasal 3 dan 4 PP No. 94 tahun 2021 tentang kewajiban dan larangan dalam perilaku disiplin PNS¹⁴:

1. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintahan.
2. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa.
3. Melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang.
4. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran dan tanggung jawab.
6. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun diluar kedinasan.
7. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia.

¹⁴ <http://bkd.trenggalekkab.go.id/page/3/>

9. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang atau golongan .
10. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja

Melalui aturan tersebut didapatkan:

1. Pada tahun 2015 jenis pelanggaran yang paling banyak dilakukan yaitu tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah dengan jumlah 4 pelanggaran diproses dan presentase menunjukkan 36,5% dari 12 jenis pelanggaran yang disebutkan diatas.
2. Pada tahun 2016 jenis pelanggaran yang paling banyak dilakukan yaitu tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah dengan jumlah 8 pelanggaran diproses dan presentase menunjukkan 72,8% dari dari 12 jenis pelanggaran yang disebutkan diatas.
3. Pada tahun 2017 jenis pelanggaran yang paling banyak dilakukan yaitu tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah dengan jumlah 5 pelanggaran diproses dan presentase menunjukkan 45,5% dari dari 12 jenis pelanggaran yang disebutkan diatas.

Dalam salah satu artikel di laman resmi BKD Trenggalek juga mengungkapkan masih banyaknya PNS yang berangkat *dadakan* demi melakukan absensi *fingerprint*. Bukan tanpa resiko, artikel yang berjudul “Menjadi Rossi demi Absen Fingerprint”¹⁵ telah mengungkapkan maraknya PNS yang mengendarai motor dengan cepat dengan berseragam PNS. Alih-

¹⁵ <http://bkd.trenggalekkab.go.id/2019/04/11/jangan-menjadi-rossi-demi-absensi-fingerprint/>

alih memburu waktu, namun tindakan Pegawai Negeri Sipil tersebut malah membahayakan baik diri sendiri, maupun orang lain serta dapat mengacaukan arus lalu lintas. Tentu, jika merujuk kembali aturan wajib yang harus ditaati oleh PNS adalah *tidak melakukan tindak pidana karena kelalaiannya mengakibatkan kecelakaan lalu lintas*. Fenomena yang masih terjadi hingga awal tahun 2019 ini, tentu menjadi pertanyaan besar akan penerapan aturan Disiplin PNS di Pemkab Trenggalek. Khususnya dalam kewajiban mentaati jam kerja.

Selain persoalan absensi *fingerprint* yang memudahkan mengatur kedisiplinan jam kerja, aturan lain yang masih dipermasalahkan adalah terkait perizinan atau cuti. PNS masih saja menggunakan izin cuti yang tidak mengikuti prosedur resmi. Misalnya izin kepada atasan hanya dengan melalui pesan pribadi atau *chat* Whatsapp¹⁶. Fenomena-fenomena di lapangan tersebut menjadi bukti bahwa sekalipun Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS telah ditetapkan dan diturunkan menjadi Perda dan Perbup masing-masing daerah, tidak menutup kemungkinan adanya pelanggaran oleh PNS.

Semakin meningkatnya jumlah PNS dan kebutuhan masyarakat, tentu upaya pemerintah dalam mendisiplinkan Pegawai Negeri Sipil harus dilakukan pengetatan implementasi aturan yang telah diresmikan. Berdasarkan fenomena adanya pelanggaran aturan wajib oleh PNS Pemkab Trenggalek di atas, peneliti dalam hal ini hendak lebih jauh memahami

¹⁶ <http://bkd.trenggalekkab.go.id/2019/03/20/cuti-yes-tk-no/>

bagaimana aturan-aturan yang mengikat PNS dalam menentukan kebijakan kedisiplinan.

Permasalahan mengenai jam kerja sangat menonjol didapati pada PNS Kabupaten Trenggalek. Hal inilah yang kemudian menarik peneliti untuk mendalami permasalahan tersebut. Pasalnya, jam kerja yang seringkali dilanggar menjadi hal penting dalam menentukan kinerja PNS dalam menjalankan tugasnya.

Semakin meningkatnya jumlah PNS dan kebutuhan masyarakat, tentu upaya pemerintah dalam mendisiplinkan Pegawai Negeri Sipil harus dilakukan pengetatan implementasi aturan yang telah diresmikan. Berdasarkan fenomena adanya pelanggaran aturan wajib oleh PNS Pemkab Trenggalek di atas, peneliti dalam hal ini hendak lebih jauh memahami bagaimana aturan-aturan yang mengikat PNS dalam mentaati kewajiban disiplin pegawai khususnya dalam ketentuan jam kerja.

Secara lebih spesifik, peneliti akan melihat kewajiban PNS dalam mentaati ketentuan jam kerja. Kegelisahan atas permasalahan tersebut lebih lanjut akan diteliti dalam judul **“IMPLEMENTASI DISIPLIN JAM KERJA OLEH PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN FIQIH SIYASAH (Studi Kasus Di Pemerintah Kabupaten Trenggalek)”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi disiplin jam kerja oleh Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Trenggalek?

2. Bagaimana implementasi disiplin jam kerja oleh Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Trenggalek berdasarkan Fiqih Siyasah?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan implementasi disiplin jam kerja oleh Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Trenggalek
2. Untuk menganalisa implementasi disiplin jam kerja oleh Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Trenggalek berdasarkan Fiqih Siyasah

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis
 - a. Menambah khazanah keilmuan, khususnya dalam bidang kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil mengenai aturan jam kerja
 - b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan maupun referensi bagi penulis lain yang akan mengkaji tema yang sama sehingga hasil penelitian ini dapat berkembang sesuai perkembangan zaman.
2. Kegunaan praktis
 - a. Bagi PNS, penelitian ini mampu menunjukkan bagaimana implementasi aturan disiplin jam kerja dipraktikkan dan kesesuaiannya dengan fiqih siyasah
 - b. Bagi pemerintah, penelitian ini mampu memberikan data penerapan disiplin jam kerja oleh PNS dan kesesuaiannya dengan fiqih siyasah, khususnya bagi PNS di Pemerintah Kabupaten Trenggalek

- c. Bagi masyarakat, masyarakat supaya mendapatkan pelayanan yang lebih optimal dengan kesadaran jam kerja oleh Pegawai Negeri Sipil. Hal ini akan menambah kualitas kerja Pegawai Negeri Sipil
- d. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan syarat menyelesaikan pendidikan program Strata satu di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung
- e. Bagi lembaga, penelitian diharapkan menjadi sebuah pembelajaran bagi lembaga yang melaksanakan kewenangannya dalam bidang kepegawaian memberikan arah-arahan yang sesuai dalam peraturan yang sudah diatur.

E. Penegasan Konseptual

1. Disiplin Jam Kerja

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai sebagai tanggung jawabnya. Disiplin dapat pula diartikan sebagai sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban pegawai dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi maupun perusahaan.¹⁷

Disiplin jam kerja bagi PNS telah ditetapkan dalam Pasal 3 ayat 11 Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010, pasal ini berbunyi: “Setiap PNS wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja ”. Peraturan

¹⁷ Diah Pranitasari, Analisis Disiplin Kerja Karyawan, *Jurnal Akutansi dan Manajemen*, Vol. 18 No. 01 April 2021, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, Hlm. 22

Pemerintah No. 53 tahun 2010 adalah aturan khusus tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil¹⁸.

2. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pegawai negeri adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pasal 7 UU No. 5 tahun 2014 juga menjelaskan tentang Pegawai Negeri Sipil, yaitu Pegawai Aparatur Sipil Negara yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional¹⁹. Dalam penelitian ini, yang dimaksudkan dengan PNS yakni, PNS di lingkungan Pemerintah Daerah tepatnya di Kabupaten Trenggalek.

3. Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin²⁰. Perilaku disiplin Pegawai Negeri Sipil juga bermaksud melakukan hal-hal sesuai ketentuan wajib dan akan mendapatkan sanksi jika melanggarnya²¹.

¹⁸ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pdf

¹⁹ ¹⁹ Aries Dwi Wahyono, *Implementasi Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pati...* hlm 7.

²⁰ Aries Dwi Wahyono, *Implementasi Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pati...* hlm 8.

²¹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pdf.

4. Konsep Fiqih Siyasah

Fiqih Siyasah adalah suatu disiplin mengenai ilmu dalam ajaran Islam yang berisi seluk-beluk pengaturan kepentingan umat manusia dengan negara. Aturan tersebut berupa hukum, peraturan, dan kebijakan yang dibuat oleh pemerintah (pemegang kekuasaan) yang bernafaskan ajaran Islam²². Berdasarkan keterkaitan ayat dengan tema dalam penelitian ini, penjelasan dan pengertian fiqih siyasah ada dalam QS. Al An'am ayat 57, dan QS. Al A'raf ayat 56, sebagai berikut:

قُلْ إِنِّي عَلَىٰ بَيِّنَةٍ مِّن رَّبِّي وَكَذَّبْتُمْ بِهِ ۚ مَا عِندِي مَا تَسْتَعْجِلُونَ بِهِ ۚ إِنِ الْحُكْمُ إِلَّا لِلَّهِ يَفْضُلُ
الْحَقَّ وَهُوَ خَيْرُ الْفَاصِلِينَ

Artinya: Katakanlah: Sesungguhnya aku berada di atas hujjah yang nyata (Al-Quran) dari Tuhanku, sedang kamu mendustakannya. Tidak ada padaku apa (azab) yang kamu minta supaya disegerakan kedatangannya. Menetapkan hukum itu hanyalah hak Allah. Dia Menerangkan yang sebenarnya dan Dia pemberi keputusan yang paling baik. (Qs. Al-An'am ayat 57)

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا ۚ إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ
الْمُحْسِنِينَ

Artinya: Dan janganlah kamu membuat kerusakan di bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut

²² Ahmad Sukardja dalam buku Ensiklopedi Tematis Dunia Islam dimuat dalam sebuah artikel: <https://www.republika.co.id/berita/dunia-islam/khazanah/12/02/26/lzynbm-fikih-siyasah-apaan-sih>

(tidak akan diterima) dan harapan akan dikabulkan. Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik. (QS. Al A'raf ayat 56)

Hukum harus dilaksanakan dan ditegakkan, setiap orang menginginkan adanya penegakan hukum terhadap peristiwa konkret yang terjadi, bagaimana peanggarannya dan apa hukumnya, itulah yang harus diberlakukan pada setiap peristiwa yang terjadi. Jadi pada dasarnya tidak ada penyimpangan. Sebagaimana dalam pelaksanaan kewajiban mentaati jam kerja Pegawai Negeri Sipil, hendaknya ditegakkan dan ditaati oleh seluruh Pegawai Negeri Sipil.

F. Penegasan Operasional

Berdasarkan penegasan istilah di atas, maka yang dimaksud dengan “Kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam Mentaati Ketentuan Jam Kerja (Perspektif Fiqih Siyasa terhadap PNS Pemerintah Kabupaten Trenggalek)” adalah untuk mengetahui bagaimana perspektif fiqih siyasa meninjau kewajiban Pegawai Negeri Sipil dalam mentaati ketentuan jam kerja yang ada dalam pemerintah kabupaten Trenggalek.

G. Sistematika Pembahasan

Agar penelitian ini terarah dan sistematis maka perlu disusun sistematika pembahasan. Berdasarkan rumusan masalah yang menjadi dasar dalam pembahasan penulis. Dalam bab penelitian ini penulis mencoba

memberikan gambaran tentang isi penelitian melalui sistematika yang telah dirancang sedemikian rupa menjadi sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

- a. Latar Belakang
- b. Rumusan Masalah
- c. Tujuan Penelitian
- d. Kegunaan Penelitian
- e. Penegasan Konseptual
- f. Penegasan Operasional
- g. Sistematika Pembahasan

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

- a. Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- b. Disiplin Jam Kerja
- c. Konsep Fiqih Siyash
- d. Penelitian Terdahulu

BAB III : METODE PENELITIAN

- a. Jenis penelitian
- b. Lokasi penelitian
- c. kehadiran peneliti
- d. Sumber data
- e. pengumpulan data
- f. analisis data
- g. pengecekan keabsahan data
- h. tahap-tahap penelitian.

BAB IV: PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

- a. Implementasi Disiplin Jam Kerja oleh PNS di Kabupaten Trenggalek
- b. Temuan Penelitian

BAB V : PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai implementasi Disiplin Jam Kerja oleh PNS di Kabupaten Trenggalek dalam Perspektif Fiqih SIyasah

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini merupakan kesimpulan dari keseluruhan pembahasan yang telah dibatasi melalui rumusan masalah, sekaligus juga akan dituliskan saran-saran yang berkaitan dengan penulisan tulisan ini. Sehingga secara komprehensif mampu memberikan gambaran secara umum mengenai isi dan harapan dari tulisan yang penulis akan teliti.