BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagaimana telah diamanatkan di dalam peraturan perundang-undangan aparatur negara dalam meningkatkan kualitas aparatur negara dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan serta memberlakukan sistem karir berdasarkan prestasi kerja dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi, maka aparatur negara hendaknya dapat bersikap displin dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.[1]

Efektifitas aparatur negara terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman pada masyarakat serta kemampuan profesional dan kesejahteraan aparat sangat di perhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas. Undang-Undang Pokok Kepegawaian yaitu Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 yang telah dicabut melalui Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dan diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Displin Negeri Sipil adalah suatu landasan hukum untuk menjamin Pegawai Negeri

[1] http://www.lawdescription.com/index.php?option=com_content&view=article&id=71&Itemid=754, diakses 19 Mei 2015

Sipil dan dapat di jadikan dasar untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar.

Kedisiplinan PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Dalam mematuhi peraturan pelanggaran disiplin pada PNS, perlu mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengaturan Disiplin PNS di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Pengaturan Disiplin PNS terdapat di dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014:

1) Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS.
2) Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.
3) PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.
4) Ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Peraturan Pemerintah yang dimaksudkan di dalam Pasal 86 ayat (4) UU No. 5 Tahun 2014 Tentang ASN di atas, sampai saat ini belum ada peraturan pelaksana yang mengatur tentang Disiplin PNS. Oleh karena itu untuk mengisi kekosongan hukum maka diberlakukan Peraturan Pelaksana yang lama yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dasar pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS ini, terdapat di dalam Pasal 139 UU No. 5 Tahun 2014 Tentang ASN yang berbunyi:

> “Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik lndonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik lndonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik lndonesia Nomor 3890) dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan belum diganti berdasarkan Undang Undang ini”.

Pengertian negara yang bersih, kuat dan berwibawa yaitu aparatur yang seluruh tindakannya dapat dipertanggungjawabkan, baik di lihat dari segi moral dan nilai-nilai luhur bangsa maupun dari segi peraturan perundang-undangan serta tidak mengutamakan orientasi kekuasaan yang ada dalam dirinya untuk melayani kepentingan umum dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional. Tetapi kadang kenyataannya, berdasarkan pada observasi mengenai pembangunan menunjukan bahwa hambatan pelaksanaan pembangunan terkadang justru muncul dari kalangan Aparatur Negara sendiri. Berdasarkan hal tersebut, Pegawai Negeri Sipil di Indonesia di pandang masih banyak kekurangan yaitu kurang adanya menghargai waktu, mengefiisiensikan tenaga dan kedisplinan kerja.

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara pegawai

dengan peraturan yang telah di tetapkan.[2] Dispilin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu di jatuhkan kepada pihak yang melanggar. Di dalam seluruh aspek kehidupan, dimanapun kita berada, dibutuhkan peraturan dan tata tertib yang mengatur dan membatasi setiap gerak dan perilaku. Peraturan-peraturan tersebut tidak ada artinya jika tidak ada komitmen dan sanksi bagi pelanggarnya. Disiplin di lingkungan kerja sangat dibutuhkan, karena akan menghambat pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Oleh karena itu, pegawai dengan disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi organisasi maupun pegawai itu sendiri. Selain itu, harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dimengerti, adil bagi seluruh karyawan dan pimpinan. Disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Dengan kata lain disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Dalam meningkatkan kedisplinan Pegawai Negeri Sipil, pemerintah telah memberikan suatu kebijaksanaan dengan dikeluarkannya Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 yaitu tentang Aparatur Sipil Negara, sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan

[2] Sondang Siagian, *Analisis Serta Perumusan Kebijaksanaan dan Strategi Organisasi*, Gunung Agung, Jakarta, 1985, hlm. 50.

baik, akan tetapi sering terjadi di dalam suatu instansi pemerintah pegawainya melakukan pelanggaran displin seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya dan penyimpangan-penyimpangan yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, tanpa adanya disiplin maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, maka dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin, karena itu faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh serta peran yang penting terhadap peningkatan kinerja pegawai. Jika dilihat secara riil, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan.

Sebagaimana tersebut diatas, yang menunjukkan adanya pelanggaran terhadap displin kerja pegawai yang menimbulkan suatu pertanyaan yaitu apakah pelanggaran tersebut sudah sedemikian membudaya sehingga sulit untuk di adakan pembinaan atau penelitian sebagaimana telah diatur dalam

UU No. 5 Tahun 2014. Kaitannya dengan kedisplinan, Kejaksaan merupakan salah satu lembaga penentu dalam proses penegakan hukum yang mantap dan dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam pelaksanaan pemerintahan. Kelancaran penegakan hukum dan pelaksanaan pemerintahan itu memerlukan suatu pembinaan terhadap aparatur Kejaksaan. Oleh karena itu, kedisplinan pegawai sangat penting untuk menciptakan pemerintah yang bersih dan berwibawa. Bertitik tolak dari uraian diatas, maka untuk mewujudkan aparatur pemerintahan yang bersih dan berwibawa, kedisplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan, Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparat Pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menjadi suri tauladan terhadap masyarakat secara keseluruhan, sehingga masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil.[3]

Kejaksaan Tinggi Daerah Istimewa Yogyakarta sendiri telah mengimplementasikan peraturan displin Pegawai Negeri Sipil, tetapi tidak menutup kemungkinan untuk PNS Kejaksaan Tinggi DIY untuk melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat Negara, Pemerintah, atau Pegawai Negeri Sipil, dalam hal ini ada Pegawai Negeri Sipil Kejaksaan Tinggi DIY yang mangkir dari tugas sebagai penegak hukum, penyalahgunaan kewenangan, menyalahgunakan barang-barang, uang, atau

[3] Wursanto IG, *Managemen Kepegawaian, Kanisius,* Yogyakarta, 1988, Hlm. 30.

surat-surat berharga milik Negara, melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara, menerima hadiah atau sesuatu pemberian berupa apa saja dari siapapun yang bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, memasuki tempat-tempat yang dapat mencemarkan kehormatan atau martabat Pegawai Negeri Sipil, kecuali untuk kepentingan jabatan, bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan, hal ini dapat mengakibatkan kerugian Negara.[4]

Berdasarkan latar belakang tersebut, yakni banyaknya penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil terhadap tugasnya terutama pada Kejaksaan Tinggi Daerah Istimewa Yogyakarta, untuk itu penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pegawai Negeri Sipil terkait dengan displin Pegawai Negeri Sipil, karena berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi ditemukan pelanggaran salah satunya banyaknya PNS yang tidak masuk kerja tanpa ada keterangan dan beberapa hal lainnya yang berkaitan dengan displin, seharusnya PNS menjadi abdi masyarakat dan suri tauladan, maka dari itu penulis ingin menuangkan displin Pegawai Negeri Sipil ini kedalam bentuk penelitian yang berjudul "PENERAPAN DISPLIN BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA

[4]http://www.kejaksaan.go.id/unit_kejaksaan.php?idu=26&idsu=25&idke=0&hal=1&id=39, diakses 19 Mei 2015

KEJAKSAAN TINGGI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NO. 53 TAHUN 2010“

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan displin Pegawai Negeri Sipil bagi aparat Kejaksaan di Kejaksaan Tinggi D.I. Yogyakarta?
2. Apakah penerapan sanksi displin bagi Pegawai Negeri Sipil pada Kejaksaan Tinggi D.I. Yogyakarta telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui penerapan displin bagi Pegawai Negeri Sipil pada Kejaksaan Tinggi D.I. Yogyakarta berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Displin Pegawai Negeri Sipil.
2. Untuk mengetahui apakah penerapan sanksi displin yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil pada Kejaksaan Tinggi D.I.Yogyakarta telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010.

D. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dalam usaha mencapai tujuan nasional diperlukan adanya Pegawai

Negeri Sipil dalam unsur Aparatur Negara. Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang 1945, Negara dan Pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdayaguna, berhasil guna, bersih bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, menyebutkan bahwa "Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan".

2. Pengertian Displin Kerja Pegawai Negeri Sipil

Secara umum displin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Oleh karena itu, displin adalah tata, patuh, teratur, tertib.[5] Displin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Selanjutnya untuk lebih memperjelas arti dan makna displin kerja, Alex S. Nitisemito antara lain mengemukakan, bahwa kedisplinan lebih dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai

dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.[6]

3. Unsur-Unsur Displin Kerja

   Unsur-unsur displin kerja yaitu:[7]

   a. aturan;
   b. sanksi atau hukuman;
   c. imbalan;
   d. konsisten, dan
   e. kesepakatan.

   Dalam hal upaya menegakkan displin dapat ditempuh dengan cara seperti berikut ini:

   a. meningkatkan kesejahteraan;
   b. memberi ancaman hukuman yang mendidik, dan
   c. melaksanakan hukuman secara tegas serta adil.

4. Upaya Pembinaan Displin Kerja Pegawai Negeri Sipil

   Pembinaan displin kerja adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi, guna menumbuhkan dan mengembangkan ketertiban agar pegawai mematuhi semua peraturan, sistem dan prosedur

[6] Alex S. Nitisemito, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sasmito Bross, Jakarta, 1980, hlm 260

yang berlaku. Displin kerja pegawai diharapkan terus dibina dan ditegakkan. Sasaran pembinaan displin adalah semua orang yang dalam organisasi agar mereka mematuhi semua rambu-rambu peraturan, sistem dan prosedur yang sudah ditentukan.

5. Pengertian Efektifitas Pelaksanaan Tugas Pegawai.

Sebagaimana umumnya bahwa tujuan setiap organisasi publik maupun swasta akan dapat tercapai dengan baik apabila pegawai dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan efisien. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kemampuan kerja (produktivitas) para pegawai, organisai harus menjalankan usaha-usaha pengembangan pegawai. Jadi pengembangan pegawai adalah untuk memperbaiki efektifitas kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang ditetapkan. Efektifitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukan tingkat keberhasilan di atas kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan lebih dahulu[8]. Jadi efektifitas pada dasarnya adalah ketepatan dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Wujud dari efisiensi dan efektifitas kerja pada umumnya tercermin pada tingkat produktivitas kerja, yaitu adanya hasil yang dicapai

[8] Daimunon.blogspot.com/2008/10/pengaruh-displin-terhadap-efektivitas.html?m=1, diakses 13 Agustus 2015

sebanding dengan proses-proses kegiatan yang dilakukan, dimana terdapat ratio antara output dengan input.[9]

6. Penegakan Hukum

Satjipto Rahardjo membedakan istilah penegakan hukum (*law enforcement*) dengan penggunaan hukum (*the use of law*). Penegakan hukum dan penggunaan hukum adalah dua hal yang berbeda. Orang dapat menegakkan hukum untuk memberikan keadilan, tetapi orang juga dapat menegakkan hukum untuk digunakan bagi pencapaian tujuan atau kepentingan lain. Menegakkan hukum tidak persis sama dengan menggunakan hukum.[10] Menurutnya, penegakan hukum pada hakikatnya merupakan penegakan ide-ide atau konsep-konsep yang abstrak. Pengekan hukum adalah usaha untuk mewujudkan ide-ide tersebut menjadi kenyataan.[11]

Menurut Soerjono Soekanto, penegakan hukum adalah kegiatan menyerasikan hubungan nilai-nilai yang terjabar dalam kaidah-kaidah, pandangan-pandangan nilai tahap akhir untuk menciptakan, memelihara, dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup. Hakikat dari penegakan hukum adalah untuk mewujudkan nilai-nilai atau kaidah-

---

[9] Rahardjo Adisasmita, *Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2011, hlm.18

[10] Satjipto Rahardjo, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Cetakan Kedua, Penerbit Buku Kompas, Jakarta, 2006, hlm. 169.

[11] *Ibid.*, hlm.169

kaidah yang memuat keadilan dan kebenaran.[12] Fungsi hukum secara konkrit harus dapat mengendalikan pertentangan kepentingan-kepentingan kehidupan manusia menjadi keadaan yang teratur dan mantap. Fungsi hukum perlu dipertahankan secara terus-menerus dalam waktu yang lama, mulai dari pokok-pokok pikiran tersebut fungsi hukum sebagai pengendali sosial yang terkait dengan stabilitas sosial.[13]

E. Metodologi Penelitian

1. Objek Penelitian

   Yaitu penerapan displin bagi Pegawai Negeri Sipil pada Kejaksaan Tinggi D.I. Yogyakarta berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010.

2. Subjek Penelitian

   a. Asisten Pengawasan, pada bidang pengawasan Kejaksaan Tinggi D.I. Yogyakarta.

   b. Pemeriksa I, Pemeriksa Kepegawaian dan Urusan Umum pada bidang Asisten Pengawasan Kejaksaan Tinggi D.I. Yogyakarta.

3. Sumber Data

   a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung pada Kejaksaan Tinggi D.I. Yogyakarta yang dianggap perlu berupa pendapat,

---

[12] Soerjono Soekanto, *Penegakan Hukum*, Bina Citra, Jakarta, 1983, hlm. 13.

[13] Bambang Poernomo, *Pola Dasar Teori-Asas Umum Hukum Acara Pidana dan Penegakan Hukum Pidana*, Liberty, Yogyakarta, 1993, hlm. 87-88.

pernyataan dan penjelasan mengenai objek penelitian, dengan cara mengumpulkan secara langsung keterangan dari pihak – pihak yang terkait.

b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, dan hasil penelitian yang berhubungan dengan objek penelitian.

4. Teknik Pengumpulan Data

Data primer dapat dilakukan dengan cara:

a. wawancara, yaitu dengan mengajukan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian guna memperoleh kejelasan data.

Data sekunder dapat dilakukan dengan cara:

a. studi kepustakaan, yakni dengan menelusuri dan mengkaji berbagai peraturan perundang-undangan atau literature yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.
b. studi dokumen, yakni dengan mencari, menemukan dan mengkaji berbagai dokumen sperti putusan pengadilan, risalah sidang dan lain-lain yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

5. Pendekatan yang digunakan

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. pendekatan Undang-Undang, yaitu untuk menelaah semua Undang-Undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani;
b. pendekatan konseptual, yaitu suatu pendekatan yang digunakan untuk memperoleh kejelasan dan pembenaran ilmiah berdasarkan konsep-konsep hukum yang bersumber dari prinsip-prinsip hukum, sumber hukum dan asas-asas hukum, sehingga peneliti dapat membangun suatu argumentasi dalam memecahkan isu yang dihadapi;
c. pendekatan kasus, yaitu suatu pendekatan yang menelaah kasus-kasus terkait dengan isu yang sedang dihadapi, dan telah menjadi putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

6. Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah yuridis empiris, yaitu menekankan kepada aspek hukum, berkenaan dengan pokok masalah yang hendak dibahas dikaitkan dengan prakteknya dilapangan sehingga dapat memecahkan suatu masalah dengan mengumpulkan data, menganalisa dan menyelesaikan permasalahan hukum yang menjadi objek kajian.

7. Sistematika Penulisan

Pada bagian ini akan diuraikan sistem penulisan dengan maksud untuk memudahkan hubungan antara bab yang satu dengan bab yang lain sebagai satu rangkaian yang konsisten. Sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan latar belakang pemilihan judul, ruang lingkup permasalahan, tujuan penulisan, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN UMUM

Pada bab ini akan dipaparkan mengenai tinjauan pustaka atau landasan teori mengenai Pengertian Pegawai Negeri Sipil, Displin Pegawai Negeri Sipil, Pembinaan Pegawai Negeri Sipil dan Penegakan Hukum.

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan pembahasan secara sistematis mengenai gambaran umum Kejaksaan Tinggi DIY, penerapan displin Pegawai Negeri Sipil pada Kejaksaan Tinggi D.I. Yogyakarta berdasarkan PP No. 53 Tahun 2010, realitas kasus dan hambatan yang dihadapi oleh Kejaksaan Tinggi D.I. Yogyakarta serta upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kedisplinan terhadap aparat Kejaksaan.

BAB IV PENUTUP

Bab ini merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran atas permasalahan yang ada. Kesimpulan yang akan dikemukakan penulis diambil dari hasil penelitian dan pembahasan. Saran-saran yang akan penulis

kemukakan di peroleh dari hasil penelitian dan pembahasan yang berisi tentang masukan yang dapat penulis berikan untuk menjadi bahan pemikiran bagi semua pihak.