

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah harus memastikan bahwa pelaksanaan analisis pekerjaan yang akurat atas dasar tepat waktu dan dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Jika pelaksanaan dalam pekerjaan tidak akurat dapat menyebabkan sumber daya manusia menetapkan kriteria yang tidak tepat untuk rekrutmen dan seleksi. Maka peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintahan. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, terutama bila mengingat bahwa instansi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik. Hal ini memaksa setiap instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Dalam memberikan pelayanan publik tentunya ini akan memacu instansi pemerintah untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Hal ini instansi pemerintah harus memperhatikan aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang



sebagai faktor penentu, karena ditangan manusialah segala inovasi akan diralisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan instansi pemerintah.

Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi, dalam melakukan suatu kegiatan. Pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga menciptakan disiplin kerja. Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya. Karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang akan mengakibatkan kinerja instansi menjadi turun. Pada dasarnya instansi pemerintah harus mengedepankan pelayanan publik. Dalam hal ini ada juga yang harus diperhatikan oleh instansi, yaitu mengenai kinerja pegawai.

Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan, apabila suatu instansi melakukan aktivitas instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik. Maka instansi sangat memerlukan kedisiplinan yang akan meningkatkan kinerja pegawai semakin baik.

Indikator disiplin kerja di kantor tentunya sangat diperlukan, tidak hanya bicara masalah produktivitas kerja, namun juga membangun etos kerja yang baik. Etos kerja yang baik dengan sendirinya akan meningkatkan citra instansi. Instansi akan bangga dengan pegawai yang disiplin, baik waktu atau kinerja. Disiplin sendiri merupakan bentuk kepatuhan terhadap instansi serta tugas-tugas yang diemban. Kepatuhan ini yang dapat menggerakkan roda-roda instansi agar memperoleh pencapaian yang lebih sempurna.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryono, 2001)

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) 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. Disiplin tersebut tidak terjadi hanya untuk sementara. Penerapan peraturan disiplin PNS harus tegas dan konsisten. Selain itu diharapkan PNS wajib menjaga dan mengembangkan etika profesinya.

Sudah menjadi pemandangan biasa melihat banyaknya PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang bolos kerja dan tidak disiplin, tidak hanya di daerah-daerah. Tapi juga hampir di seluruh Indonesia padahal, ancaman sudah ditebar, tapi apahendak dikata sebagian PNS acuh dengan ancaman seperti itu. Ancaman tinggal ancaman, ratusan PNS tetap saja nekat bolos bahkan sebagian masih

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

banyak yang tidak peduli disaat jam kerja berkeliaran di pasar, ditoko dan di tempat-tempat lain.

Fenomena yang sering terjadi terkait disiplin kerja pegawai pada Kantor KPU Kabupaten Pelalawan adalah masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran dalam melaksanakan tugas. Seperti: Pelanggaran yang dilakukan pegawai negeri sipil tidak masuk kerja tanpa keterangan atau membolos, datang ke kantor tidak tepat waktu, istirahat sebelum waktunya bahkan pulang sebelum waktunya tanpa izin pimpinan. Bahkan ketika ada upacara atau apel pagi pegawai negeri sipil hanya sebagian yang mengikuti apel, bahkan ada beberapa Pegawai yang hanya mengisi absen harian saja tetapi tidak mengikuti apel sebagaimana mestinya. Ini muncul kecenderungan untuk mengoisasikan minggu-minggu kerja yang lebih singkat dan peraturan kerja yang tidak begitu ketat.

Pemberian tugas kedinasan kepada PNS pada dasarnya merupakan kepercayaan dari atasan yang berwenang, dengan harapan bahwa tugas itu akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Oleh karenanya, setiap PNS wajib melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab. Dalam usaha meningkatkan disiplin kerja aparturnya.

Salah satu jurnal yang membahas masalah disiplin kerja adalah pada BKBPMP Kabupaten Serang merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab mengurus hal-hal yang berkaitan dengan perkembangan kependudukan dan pembangunan keluarga. Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa hasil pengukuran disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil berada dalam taraf yang sangat

tinggi. Selain itu, diketahui bahwa persentase disiplin kerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Badan Keluarga Berencana Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan (BKBPMP) Kabupaten Serang sebesar 78,84%. (Feriyanto, 2013)

Diketahui bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah. Hal ini terlihat dari fenomena masih adanya pegawai yang diusung oleh Satpol PP. Para pegawai dengan tanpa beban memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya, dan juga rendahnya semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, sehingga berakibat pada rendahnya disiplin kerja pegawai yang terlihat dari sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Jadilah ia abdi masyarakat yang minta dilayani, bukannya bertugas melayani masyarakat.

Adanya disiplin kerja dalam instansi akan membuat pegawai dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Pegawai yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam Instansi dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja Pegawai yang bersangkutan.

Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas/sarana kantor secara efektif dan efisien. Bila para pegawai/karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.1 Tingkat Ketidakhadiran Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan Tahun 2015-2017

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Hari Kerja Efektif (Hari)	Absensi			Jumlah	Tingkat Absensi (%)
			Sakit Tanpa Keterangan Dokter	Izin	Alpa		
2015	53	248	15	10	25	50	51.25
2016	55	248	18	12	30	60	55.72
2017	57	250	20	15	32	67	59.21

Sumber: Kantor KPU Kabupaten Pelalawan Tahun 2017

Ket :

STK : Sakit tanpa Keterangan

Izin : Izin

Alpa : Alpa

Berdasarkan data dari tahun 2015-2017 dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran yang terus meningkat tiap tahun. kedisiplinan pegawai dapat dikatakan kurang baik. Sebab masih terdapat jumlah ketidakhadiran pegawai. Ini dapat dilihat dari tabel jumlah ketidakhadiran dalam satu tahun. Dapat dilihat dari tabel data diatas bahwa jumlah ketidakhadiran tertinggi terjadi pada tahun 2017 sebanyak persentase 59,21.

Sebab, salah satu tolok ukur dari kedisiplinan adalah kehadiran dan kepulangan pegawai tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan (Thoha, 2007:76). Pada akhirnya akan berdampak pada kinerja para pegawai yang kurang maksimal dan perlu dilakukannya perbaikan kinerja mereka.

Hal ini menjadi masalah terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor KPU Kabupaten Pelalawan bahwa disiplin kerja pegawai masih belum sesuai dengan yang diharapkan.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah gaji/kompensasi. Gaji/kompensasi/upah adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan. Berikut Gaji pegawai THL pada Kantor KPU Kabupaten Pelalawan.

Tabel 1.2. Jumlah Gaji Pokok Pegawai THL (Tenaga Harian Lepas)/Honorar Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pelalawan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai	Jumlah Gaji Pokok	Jumlah Tunjangan
SLTA	2	Rp. 1.400.000,-	Rp. 1.563.000,-
D3	0	0	0
S1	5	Rp. 1.400.000,-	Rp. 1.563.000,-
S2	0	0	0

Sumber: Kantor KPU Kabupaten Pelalawan Tahun 2017.

Tabel 1.3 Jumlah Gaji Pokok Pegawai Tetap (PNS) Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pelalawan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai	Jumlah Gaji Pokok	Jumlah Tunjangan
SLTA	0	0	0
D3	3	Rp. 2.261.000,-	Rp. 1.904.000,-
S1	42	Rp. 2.696.000,-	Rp. 3.153.800,-
S2	5	Rp. 3.100.000,-	Rp. 4.750.000,-

Sumber: Kantor KPU Kabupaten Pelalawan Tahun 2017.

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah gaji pegawai THL (Tenaga Harian Lepas)/Honorar dan gaji pegawai tetap (PNS) pada Kantor KPU Kabupaten Pelalawan. Jumlah gaji pegawai tersebut berdasarkan status dan tingkat pendidikan yang terdiri dari gaji pokok dan tunjangan.

Gaji/kompensasi/upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Akan tetapi sedikit permasalahan yang terjadi dalam

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pegawai yang seringkali tidak mengoptimalkan jam kerja bahkan ada pegawai yang sering meninggalkan kantor ditengah-tengah jam kerja tanpa alasan yang jelas.

Tabel 1.5. Permasalahan Yang Terkait Dengan Disiplin Kerja Yang Terjadi Pada Kantor KPU Kabupaten Pelalawan Tahun 2017

No	Pelanggaran	Keterangan
1	Ketidakhadiran dan Keterlambatan	Biasanya ditangani oleh teguran lisan, Teguran dapat diikuti dengan pemotongan gaji.
2	Kecerobohan dan Kelalaian	Kekurang-tahuan pegawai akan prosedur kerja yang kurang lengkap
3	Kinerja yang buruk	Biasanya kurang memiliki motivasi, kekurangan tenaga kerja dan fasilitas.
4	Perlambatan kerja	Sering terjadinya ketelambatan dalam penerimaan gaji sehingga para pegawai kurang semangat dalam menuntaskan pekerjaannya.

Sumber: Data Olahan Tahun 2018

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan permasalahan yang paling sering terjadi di Kantor KPU Kabupaten Pelalawan adalah Ketidakhadiran dan Keterlambatan (banyaknya pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai aturan yang telah ditetapkan serta tidak hadir tanpa alasan yang jelas). Dan permasalahan yang paling sedikit adalah Kecerobohan dan Kelalaian dalam bekerja. Sehingga mengurangi tingkat kedisiplinan dan memacu pada pegawai yang masih harus diperbaiki lagi sesuai tujuan dalam meningkatkan kinerja masing-masing.

Adapun menurut peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah dimuat di dalam Pasal (2) UU No.43 Tahun 1999 memberikan pengertian bahwa pegawai negeri adalah setiap pegawai negeri sipil dituntut untuk dapat memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat. untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan baik maka

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

dibutuhkan pegawai negeri sipil yang professional, jujur, adil dan bertanggung jawab. Ada pada beberapa keharusan yang harus dilaksanakan yaitu:

1. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, serta melaksanakan perintah-perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berhak.
2. Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memebrikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya.
3. Menggunakan dan memelihara barang-barnag dinas dengan sebaik-baiknya.
4. Bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai Negeri Sipil dan atasannya.

Dengan demikian, maka disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang teradapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja tetapi maksimal dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh karena sebab itu pada diri masing-masing pegawai harus ditanamkan rasa akuntabel dalam mengemban tupoksi yang diberikan. melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

Penyelenggara pelayanan publik, menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dinamakan Aparatur Sipil Negara (ASN), adalah pelayan masyarakat/abdi negara yang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik dalam rangkamewujudkan kesejahteraan masyarakat. Terkait harapan masyarakat

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap Aparatur Sipil Negara adalah disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai disiplin kerja pegawai pada Kantor KPU Kabupaten Pelalawan. Dengan memilih judul yaitu, “ANALISIS DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KABUPATEN PELALAWAN”.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini ialah:

1. Bagaimana disiplin kerja Kantor KPU Kabupaten Pelalawan?
2. Apa saja hambatan-hambatan dalam disiplin kerja pegawai Kantor KPU Kabupaten Pelalawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini ialah:

1. Untuk menganalisis disiplin kerja Kantor KPU Kabupaten Pelalawan.
2. Untuk menganalisis hambatan-hambatan dalam disiplin kerja pegawai Kantor KPU Kabupaten Pelalawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini ialah:

1. Penelitian ini berguna untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Penelitian ini berguna untuk memperluas wawasan mengenai ilmu administrasi negara.

3. Penelitian ini berguna untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada Kantor KPU Kabupaten Pelalawan.

1.5. Sistematika Penulisan

Penyusunan hasil proposal penelitian ini dibagi menjadi beberapa bab yang menerangkan isi dari proposal ini, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah penelitian pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pelalawan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi dasar-dasar teori pendukung atau referensi yang berkaitan dengan permasalahan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memaparkan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, teknik pengukuran data, serta analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM

Bab ini berisi informasi mengenai sejarah singkat tempat penelitian, visi dan misi, struktur organisasi serta penjelasan tugas, wewenang, serta tanggung jawab pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pelalawan. Pada bab ini, penulis akan mengambil beberapa

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kesimpulan dan saran-saran yang mungkin akan berguna bagi Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pelalawan pada masa yang akan datang.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, penulis menguraikan mengenai hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.