

jurnal pns

by Muhammad Mashuri

Submission date: 08-Apr-2023 04:01AM (UTC-0400)

Submission ID: 2058928109

File name: YURIJAYA-PNS.pdf (511.66K)

Word count: 4493

Character count: 29881

KENDALA-KENDALA TERKAIT DENGAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERKENAAN DENGAN KEWAJIBAN JAM KERJA PEGAWAI

Rina Kartini, Universitas Merdeka Pasuruan, Email :

Muhammad Mashuri, Universitas Merdeka Pasuruan, Email : mashuri@unmerpas.ac.id

Dwi Budiarti, Universitas Merdeka Pasuruan, Email : dwibudiarti56@gmail.com

Abstrak

Salah satu hal yang menjadi penanda kualitas seorang pegawai negeri sipil adalah kedisiplinan, disiplin menurut Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil 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 maka dijatuhkan hukuman disiplin.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : a. Peran disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Pasuruan dalam penegakan hukum disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan tingkat hukuman ringan belum efektif karena masih ada beberapa Pegawai Negeri Sipil yang melanggarnya, b. Faktor beberapa Pegawai Negeri Sipil melakukan pelanggaran tersebut adalah tidak tegasnya dalam melakukan tegurannya, serta dari pegawai/ atau pekerjanya juga kurang dalam menaati peraturan pemerintah yang berlaku.

Penelitian ini, penulis membahas melalui penelitian secara yuridis empiris, dengan menggunakan penelitian wawancara, yaitu penelitian terhadap data primer. Adapun bahan hukum antara lain, bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tersier. Sedangkan pengolahan bahan hukum yang dilakukan oleh penulis adalah dengan cara deskriptif.

Kata Kunci : Disiplin, Pegawai Negeri Sipil, Kedisiplinan

Abstract

One of the things that marks the quality of a civil servant is discipline, discipline according to Article 1 paragraph (1) of Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Civil Servant Discipline is the ability of Civil Servants to comply with obligations and avoid prohibitions specified in the legislation. invitations and/or official regulations which, if they are not obeyed or violated, will be subject to disciplinary punishment.

The results showed that: a. The role of civil servant discipline in the Public Works Department of Bina Marga Pasuruan Regency in enforcing the civil servant discipline law with a light sentence has not been effective because there are still some civil servants who violate it, b. Factors that some Civil Servants commit these violations are their lack of firmness in carrying out their reprimands, as well as their employees/or workers not complying with applicable government regulations.

This research, the author discusses through empirical juridical research, using interview research, namely research on primary data. The legal materials include primary legal materials, secondary legal materials, and tertiary legal materials. While the processing of legal materials carried out by the author is descriptive.

Keywords : Discipline, Civil Servant, Service

PENDAHULUAN

Pada era reformasi ini, upaya untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih, dan berwibawa menjadi prioritas utama bagi rakyat dan pemerintahan Indonesia. Krisis moneter pada tahun 1997 yang membawa kondisi perekonomian Indonesia terpuruk telah menjadikan awal timbulnya kesadaran akan mekanisme birokrasi dan menjadi pemerintah untuk menata sistem pemerintahan yang baik. Sejalan dengan perubahan tersebut dan di bidang pemerintahan telah terjadi perubahan pula antara lain masuknya lembaga-lembaga baru seperti KPK dan MK.

Salah satu perubahan itu adalah perwujudan tata tertib yang mendasar dan tata pemerintahan yang demokratis dan baik. Salah satu unsur penyelenggaraan pemerintahan yang perlu memperoleh perhatian dalam upaya reformasi itu adalah penataan aparatur pemerintah.

Pegawai Negeri Sipil merupakan negara dengan tugas memberikan pelayanan dengan baik kepada masyarakat. Sering kali media masa seperti koran radar bromo dan yang lainnya mempertontonkan tingkah laku para pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran seperti berada di luar kantor pada saat jam kerja, kualitas pelayanan yang kurang memuaskan dan lain sebagainya.

Sebuah ilustrasi tentang birokrasi menyatakan bahwa mereka pegawai negeri sipil kerja santai, pulang cepat dan mempersulit urusan serta identik dengan sebuah adagium. Gambaran umum tersebut sudah semakin melekatnya dalam bentuk publik di Indonesia sehingga banyak kalangan yang berasumsi bahwa perbedaan antara dunia preman dengan birokrasi hanya terletak pada pakaian dinas saja, begitu parahkah pandangan masyarakat mengenai pegawai negeri sipil.¹

Sebagaimana telah diamanatkan di dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam meningkatkan kualitasnya dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan. Pemberlakuan sistem karir berdasarkan prestasi kerja dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi, maka aparatur negara hendaknya dapat bersikap disiplin dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Pegawai Negeri Sipil sebagai alat pemerintah (aparatur pemerintah) memiliki keberadaan yang sentral dalam membawa komponen kebijaksanaan-kebijaksanaan atau peraturan-peraturan pemerintah guna terealisasinya tujuan nasional. Komponen tersebut terakumulasi dalam bentuk pendistribusian tugas, fungsi, dan kewajiban

¹ Victor M. Situmorang, Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dilingkungan Aparatur Pemerintah, (Jakarta : Rineka Cipta, 1994), Hal. 3

Pegawai Negeri Sipil. Adapun rumusan masalah dalam jurnal ini adalah Kendala-kendala apakah yang muncul terkait dengan Implementasi Pasal 7 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil berkenaan dengan kewajiban jam kerja pegawai dan bagaimanakah solusinya ? serta tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui kendala-kendala yang muncul yang terkait dengan Implementasi Pasal 7 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil dan upaya mengatasinya.

METODE

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang mempunyai nilai validasi yang tinggi serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, maka diperlukan suatu metode penelitian yang tepat. Metode penelitian yang tepat juga diperlukan untuk memberikan pedoman serta arah yang jelas dalam mempelajari serta meneliti obyek yang diteliti. Dengan demikian penelitian akan berjalan dengan baik dan lancar sesuai dengan rencana yang ditetapkan suatu metode merupakan cara kerja atau tata kerja untuk memahami, obyek yang menjadi sasaran ilmu pengetahuan yang bersangkutan.

Penelitian merupakan suatu proses penentuan kebenaran yang dijabarkan dalam bentuk kegiatan yang sistematis yang terencana dengan dilandasi oleh metode ilmiah.²

Penelitian yuridis empiris merupakan bertitik tolak dari data primer/dasar, yakni data yang diperoleh langsung dari masyarakat sebagai sumber pertama dengan melalui penelitian lapangan, yang dilakukan baik melalui pengamatan (observasi), wawancara, ataupun penyebaran kuesioner.³

Ruang lingkup penelitian merupakan bingkai penelitian, yang menggambarkan batas penelitian, mempersempit permasalahan, dan membatasi area penelitian. Lingkup penelitian juga menunjukkan secara pasti faktor-faktor mana yang akan diteliti, dan mana yang tidak, atau untuk menentukan apakah semua faktor yang berkaitan dengan penelitian akan diteliti. Penelitian ini diadakan pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Pasuruan, dengan alasan bahwa pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Pasuruan memiliki data-data pegawai negeri yang melakukan pelanggaran disiplin.⁴

Data Primer adalah data dasar yang diperoleh langsung dari sumber pertama yakni perilaku warga masyarakat melalui penelitian.⁵

Merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan, baik berupa hasil wawancara dengan Kasubag Umum, Kepegawaian dan Keuangan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Pasuruan dan beberapa orang pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Pasuruan, maupun hasil observasi/wawancara melalui nara sumber, terkait dengan Dinas Pekerjaan Umum

² S. W Maria dan Sumardjono, *Penelitian Hukum*, (Yogyakarta : Pustaka Plajar, 1997), Hal. 13

³ Jonaedi Efendi, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Jakarta : Prenada Media), Hal. 148

⁴ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1997), Hal. 114

⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1984), Hal. 12

Bina Marga Kabupaten Pasuruan. Sebagai sumber data primer merupakan sumber data yang terutama diperlukan dalam penelitian ini, yaitu bersumber dari informasi Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Pasuruan.

Teknik Pengumpulan Data yang dipergunakan untuk mengumpulkan data ini adalah studi dokumen, wawancara, dan observasi. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif yaitu dari data yang diperoleh kemudian disusun secara sistematis kemudian dianalisis secara kualitatif untuk mencapai kejelasan penelitian yang sudah terkumpul.

PEMBAHASAN

Dengan adanya pergeseran paradigma dalam pelayanan publik, secara otomatis hal tersebut akan menciptakan perubahan sistem dalam hukum kepegawaian dengan adanya penyesuaian-penyesuaian dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan kewajiban dari Pegawai Negeri Sipil meliputi penataan kelembagaan birokrasi pemerintahan, sistem, dan penataan manajemen Kepegawaian.⁶

Bidang moral adalah bidang kehidupan manusia dilihat dari segi kebajikannya sebagai manusia. Disiplin Pegawai Negeri Sipil berkaitan dengan norma, antara lain :

1. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Menaati segala peraturan Perundang-Undangan
3. Melaksanakan tugas kedinasan
4. Menjunjung tinggi kehormatan negara
5. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri
6. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan
7. Bekerja dengan jujur
8. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan
9. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja
10. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya
11. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat
12. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas
13. Memberikan kesempatan kepadabawahan untu mengembangkan karir
14. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.⁷

Salah satu indikasi rendahnya kualitas pegawai negeri sipil adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh pegawai negeri sipil. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan pegawai negeri sipil tersebut, sebenarnya pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Pegawai

⁶ Sri Hartini, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, (Jakarta : Sinar Grafik, 2008), Hal. 3

⁷ JMA. Logeman, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, (Bandung : Permata, 2002), Hal. 13-14

Negeri Sipil, yang sebelumnya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Persoalan pelanggaran terhadap kewajiban sesuai dengan uraian di atas dapat terkena sanksi hukum yang diatur dalam Pasal 7 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang mengatur bahwa:

Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a terdiri dari:

- a. Teguran lisan
- b. Teguran tertulis; dan
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

Memahami pentingnya melayani masyarakat, tidak berarti selalu pandai memberikan pelayanan. Untuk membentuk mental aparatur negara yang mampu memberikan pelayanan yang terbaik, tidak cukup hanya memberikan pelatihan-pelatihan yang sifatnya formal, tetapi yang paling penting adalah memahami karakteristik aparatur negara yang sesungguhnya. Jika mental itu sudah dimiliki, diharapkan setiap aparatur negara mampu memberikan apa yang seharusnya diberikan kepada masyarakat dan membiasakan diri berdisiplin tinggi dalam segala aspek kehidupan. Salah satu bentuk peningkatan dan pengembangan kualitas/kemampuan sumber daya manusia yang dimaksud adalah melalui pendidikan dan pelatihan dalam arti luas. Kemampuan pegawai negeri sipil sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting arti dan keberadaannya bagi peningkatan produktivitas kerja di lingkungan organisasinya. Secanggih - canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh organisasi, tanpa ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas, dapat diperkirakan organisasi tersebut sulit untuk maju dan berkembang. Pengembangan sumber daya manusia pada hakekatnya adalah dalam rangka meningkatkan kemampuan sehingga dapat dicapai produktivitas yang lebih tinggi.⁸

Permasalahan yang ditimbulkan dalam masalah disiplin pegawai negeri sipil contohnya di lingkungan kerja penulis yang pegawainya kurang memahami dan tidak melaksanakan peraturan yang ada dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pegawai negeri sebenarnya sudah dikenal sejak pemerintahan Hindia Belanda yang menggunakan istilah *ambtenar* (Pegawai Negeri) tapi itu sedikit sekali. Berbeda dengan rumusan lainnya yang tidak memberikan pengertian secara lengkap apa yang dimaksud Pegawai Negeri, tapi hanya menggunakan istilah pegawai saja yang artinya Orang yang bekerja pada pemerintah, perusahaan dan sebagainya.⁹

Mengenai dinas publik di atas bahwa hubungan dinas publik itu terjadi jika seseorang mengikat dirinya untuk tunduk perintah dari pemerintah untuk melakukan sesuatu atau jabatan tertentu dengan mendapatkan penghargaan berupa gaji atau keuntungan yang lain. Jadi seseorang yang mempunyai hubungan publik dengan

⁸ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung : Permata, 2010), Hal. 5

⁹ Sudibyo Triatmodjo, *Hukum Kepegawaian Mengenai Kedudukan Hak Dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1983), Hal. 315

negara yang berarti dia menjadi pegawai negeri tidak akan menolak dan menerima tanpa syarat pengangkatannya dalam suatu jabatan yang telah ditentukan oleh pemerintah.¹⁰

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya, termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dirasakan menjadi tanggung jawab. Berdasarkan penjelasan di atas disiplin merupakan suatu sikap kewajiban yang sudah harus dilaksanakan dalam suatu perbuatan atau peraturan yang telah diterapkan. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah sesuatu aturan yang membuat kewajiban, larangan, dan sanksi hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina Pegawai Negeri Sipil yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.¹¹

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Untuk membina Pegawai Negeri Sipil tersebut diperlukan adanya peraturan disiplin. Peraturan disiplin tersebut memuat pokok-pokok, kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati, atau larangan dilanggar sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban serta menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin.¹²

Bentuk-bentuk disiplin Pegawai Negeri Sipil antara lain :¹³

1. Mengucapkan sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan.
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah.
4. Mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan
Yang dimaksud dengan peraturan perundang-undangan adalah peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan.
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada Pegawai Negeri Sipil dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
Yang dimaksud dengan ‘tugas kedinasan’ adalah tugas yang diberikan oleh atasan yang berwenang dan berhubungan dengan:
 - a. Perintah kedinasan.

¹⁰ Ibid, Hal. 27

¹¹ Marsono, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, (Jakarta : Djambatan, 1995), Hal. 153

¹² H. Nainggolan, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, (Jakarta : Sinar Grafik, 2002), Hal. 120-123

¹³ Abdullah Rozali, *Hukum Kepegawaian*, (Jakarta : Rajawali, 1986), Hal. 74-75

- b. Peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian atau peraturan yang berkaitan dengan kepegawaian.
- c. Peraturan kedinasan.
- d. Tata tertib di lingkungan kantor.
- e. Standar prosedur kerja (*Standar Operating Procedure* atau *SOP*).
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat Pegawai Negeri Sipil.
7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan. Yang dimaksud dengan ‘menurut sifatnya’ dan ‘menurut perintah’ adalah didasarkan pada peraturan perundangundangan, perintah kedinasan, dan/atau kepatutan.
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara.
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil.
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja
Yang dimaksud dengan kewajiban untuk ‘masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja’ adalah setiap Pegawai Negeri Sipil wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum bukan karena dinas. Apabila berhalangan hadir wajib memberitahukan kepada pejabat yang berwenang. Keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7 1/2 (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja.
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan
Yang dimaksud dengan ‘sasaran kerja pegawai’ adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai yang disusun dan disepakati bersama antara pegawai dengan atasan pegawai.
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat
Yang dimaksud dengan ‘memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat’ adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat yang berkualitas, cepat, mudah, terjangkau, dan terukur, sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
15. Menjadi dan memberikan contoh serta teladan yang baik.
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier. Yang dimaksud dengan ‘memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier’ adalah memberi kesempatan kepada bawahan untuk meningkatkan kemampuan dalam rangka pengembangan karier, antara lain memberi kesempatan mengikuti rapat, seminar, diklat, dan pendidikan formal lanjutan.
17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Berdasarkan uraian di atas bahwa Peraturan Pemerintah tentang disiplin, larangan dan kewajiban, untuk mewujudkan pegawai negeri sipil yang handal, profesional dan bermoral agar dapat menegakan kedisiplinan, kewajiban dan larangan yang dapat mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk lebih produktif dan berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja masing-masing pegawai negeri sipil.

Fungsi pegawai negeri dalam konteks kepegawaian hal ini berkenaan dengan *Personel Administration*. *Personnel* diartikan golongan masyarakat yang penghidupannya dilakukan dengan bekerja dalam kesatuan organisasinya yang salah satunya merupakan kesatuan kerja pemerintahan. *Administration* yang dimaksudkan hal ini merupakan tata pelaksanaan dengan keterangan yang di dalamnya termaktub *organization, management* dan realisasinya.¹⁴

Pasal 10 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara mengatur bahwa Pegawai ASN berfungsi sebagai:

- a. Pelaksanaan kebijakan publik;
- b. Pelayanan Publik; dan
- c. Perikat dan pemersatu bangsa

Sebagai aparatur negara, Pegawai Negeri Sipil bertugas membantu presiden selaku kepala pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan, tugas melaksanakan peraturan perundang-undangan, dalam arti wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundangan ditaati oleh masyarakat. Didalam melaksanakan peraturan perundangan pada umumnya, kepada pegawai negeri diberikan tugas kedinasan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, setiap pegawai negeri mampu mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi dan golongan. Sebagai abdi negara seorang Pegawai Negeri Sipil juga wajib dan taat kepada Pancasila sebagai falsafah dan ideologi negara, kepada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, kepada negara dan pemerintah.

Pegawai negeri adalah pelaksana peraturan perundang-undangan, oleh sebab itu wajib berusaha agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat. Berhubung dengan itu setiap pegawai negeri berkewajiban memberi contoh yang baik dalam memberikan, mentaati dan melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁵

Untuk menjadi Aparatur dan abdi Negara yang baik melaksanakan peraturan perundang-undangan, pada umumnya kepada pegawai negeri diberikan tugas kedinasan untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Pada pokoknya pemberian tugas kedinasan itu adalah merupakan kepercayaan atasan yang berwenang dengan harapan bahwa tugas itu akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Berhubung dengan itu maka setiap pegawai negeri wajib melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan setia, penuh keadilan, kesadaran dan tanggung jawab.

¹⁴ Sri Hartini, Op. Cit, Hal. 43

¹⁵ Marsono, Op. Cit, Hal. 9

Pada umumnya yang dimaksud dengan kesetiaan dan ketaatan adalah tekat dan kesanggupan untuk melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh tanggungjawab. Pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat wajib setia dan taat kepada Pancasila sebagai falsafah dan ideologi negara, kepada Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, dan juga kepada negara dan kepada pemerintah.

Untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai negeri sipil yang masih belum menyadari isi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 53 Tahun 2010 dari setiap masing-masing pegawai negeri sipil, sehingga muncullah terjadi kendala-kendala yang ada. Faktor-faktor yang menjadi kendala dalam peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah:

- a. Kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh atasan langsung atau pejabat yang berwenang. Pejabat yang berwenang harus memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang Pegawai Negeri Sipil terbukti melakukan pelanggaran disiplin dengan tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar Pegawai Negeri Sipil yang lain tidak meniru atau melakukannya, dan juga agar tidak melakukan pelanggaran disiplin yang hukumannya lebih berat lagi. Oleh karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa lebih dahulu dengan seksama terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- b. Indikator kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil acuan Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas. Sikap dan perilaku seorang PNS dapat dijadikan panutan atau keteladanan bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungannya dan masyarakat pada umumnya.¹⁶

Dalam melaksanakan tugas sehari-hari mereka harus mampu mengendalikan diri sehingga irama dan suasana kerja berjalan harmonis, namun kenyataan yang berkembang sekarang justru jauh dari kata sempurna. Masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berbagai cara. Bagi aparatur pemerintah, disiplin mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban. Hal ini berarti kita harus mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan negara dan masyarakat. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut diatur ketentuan-ketentuan mengenai Kewajiban, Larangan, Hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum, Penjatuhan hukuman disiplin, keberatan atas hukuman disiplin, dan berlakunya keputusan hukuman disiplin. Disiplin yang datang dari individu sendiri adalah disiplin yang berdasarkan atas kesadaran individu sendiri dan bersifat spontan.

¹⁶ Kasubag Umum Kepegawaian dan Keuangan, Wawancara Pribadi, Tanggal 12 Juni 2018.

1

Disiplin ini merupakan disiplin yang sangat diharapkan oleh suatu organisasi karena disiplin ini tidak memerlukan perintah atau teguran langsung. Disiplin berdasarkan perintah yakni dijalankan karena adanya sanksi atau ancaman hukuman. Dengan demikian orang yang melaksanakan disiplin ini karena takut terkena sanksi atau hukuman, sehingga disiplin dianggap sebagai alat untuk menuntut pelaksanaan tanggung jawab. Bertitik tolak dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa inti dari pembentukan disiplin dapat dilaksanakan melalui dua cara, yaitu melalui pengembangan disiplin pribadi atau pengembangan disiplin yang datang dari individu serta melalui penerapan tindakan disiplin yang ketat, artinya bagi seorang pegawai yang indiscipliner akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan.

Seorang pegawai yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya tentu akan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya dan menjauhi larangan – larangan yang akan menurunkan kredibilitasnya. Sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil tentu harus menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya seperti yang tercantum pada Pasal 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010 Tentang disiplin di lingkungan Pegawai Negeri Sipil sangatlah penting, karena suatu lingkungan tanpa disiplin akan terjadi kekacauan. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010 dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Apabila terjadi pelanggaran disiplin, maka seorang Pegawai Negeri Sipil dapat dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang terbagi dalam tingkatan-tingkatan sebagai berikut :

1. Hukuman Ringan meliputi :
 - a. Teguran Lisan;
 - b. Teguran Tertulis; dan
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Hukuman Sedang meliputi:
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 tahun;
 - b. Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun; dan
 - c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 tahun.
3. Hukuman Berat meliputi:

- a. Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 tahun;
- b. Pembebasan dari jabatan;
- c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil; dan
- d. Pemberhentian dengan tidak hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan uraian di atas merupakan sanksi yang harus dipertanggungjawabkan oleh pegawai yang melakukan pelanggaran kedisiplinan pegawai negeri sipil.

Salah satu alternatif sebagai upaya yang perlu ditempuh dalam rangka mengurangi jumlah pelanggaran disiplin antara lain :

- a. Melakukan sosialisasi untuk memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil di antaranya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor. 53 tahun 2010 tentang Peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil, Kegiatan sosialisasi bisa melalui pendidikan dan latihan (Diklat), Bimbingan Teknis (Bintek) serta bentuk program kerja lainnya yang bertujuan memberikan pemahaman dan mengaplikasikan peraturan yang berkaitan disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- b. Memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang Pegawai Negeri Sipil terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar Pegawai Negeri Sipil yang lain tidak meniru atau melakukannya. Dan juga agar tidak melakukan pelanggaran yang hukumannya lebih berat lagi.
- c. Setidaknya Setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merasa bertanggungjawab mengawasi dan melakukan pembinaan secara dini dilingkungan kerjanya mengenai kedisiplinan. Suatu misal bilamana terdapat stafnya yang melanggar tindakan disiplin, setidaknya segera melakukan pendekatan untuk menanyakan permasalahan yang dihadapi dan permasalahan yang menyebabkan yang bersangkutan tidak disiplin.

Setidaknya setiap Pegawai Negeri Sipil instropeksi dan merasa mensyukuri bahwa tidak semua orang bisa lolos dan berkesempatan menjadi Pegawai Negeri Sipil. Coba kita lihat saja setiap penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dari tahun ke tahun jumlah pelamar yang ingin mengabdikan menjadi Pegawai Negeri Sipil sampai dengan ribuan orang. Tetapi sekarang yang telah menjadi Pegawai Negeri Sipil malah banyak yang melakukan pelanggaran disiplin tidak mentaati peraturan yang ada. Bila sudah menjadi Pegawai Negeri Sipil setidaknya harus konsekwen dan siap mental untuk mentaati peraturan yang ada. Selain itu menurut kebanyakan orang, Pegawai Negeri Sipil merupakan profesi yang sangat didambakan setiap orang dengan alasan antara lain mempunyai status yang jelas, terjaminnya ekonomi keluarga karena berpenghasilan tetap, tidak mungkin di berhentikan atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), mempunyai jaminan hari tua (pensiun) dan jam kerjanya teratur.

KESIMPULAN

Kendala-kendala yang muncul :

- a. Kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh atasan langsung atau pejabat yang berwenang dan pejabat yang berwenang harus memberikan tindakan secara tegas bilamana seorang Pegawai Negeri Sipil terbukti melakukan pelanggaran disiplin.
- b. Indikator kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil acuan Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas.

SARAN

Diharapkan kepada atasan yang berwenang dalam menjatuhkan disiplin harus komitmen dan tetap pada tujuan bahwa hukuman disiplin dimaksudkan sebagai wahana pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan agar dapat menjalankan kewajibannya kembali dengan baik dengan cara mengedepankan sikap obyektif dan rasa keadilan serta solusinya harus diwajibkan untuk mengikuti apel pagi karena apel pagi kewajiban bagi pegawai negeri sipil dan sebagai atasan langsung harus memonitor setiap hari kepada bawahannya baik itu mengadakan sosialisasi pada waktu apel pagi, rapat staf setiap sebulan sekali dan di dalam rapat atau pertemuan itu harus selalu disinggung mengenai kewajiban-kewajiban bagi pegawai negeri sipil apa yang harus dijalankan dan ditaati serta larangan-larangan yang harus dihindari agar tidak terkena sanksi disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Hartini, Sri. 2008. *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*. Sinar Grafik. Jakarta.
- Logeman, JMA. 2002. *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*. Permata. Bandung
- Marsono. 1995. *Hukum Kepegawaian Indonesia*. Djambatan. Jakarta.
- Situmorang, Victor M. 1994. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dilingkungan Aparatur Pemerintah*. Rineka Cipta. Jakarta
- Sumardjono, S, W, Maria. 1997. *Penelitian Hukum*. Pustaka Plajar. Yogyakarta.
- Sunggono, Bambang. 1997. *Metode Penelitian Hukum*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti, 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Permata. Bandung.
- Triatmodjo, Sudiby. *Hukum Kepegawaian Mengenai Kedudukan Hak Dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil*. 1983. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Anwar, Prabu. 2007. *Manajemen Kepegawaian*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nainggolan, H. 2002. *Hukum Kepegawaian Indonesia*. Sinar Grafik. Jakarta.
- Rozali, Abdullah. *Hukum Kepegawaian*. Rajawali. Jakarta.

jurnal pns

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

26%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

18%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 repository.ub.ac.id 7%
Internet Source

2 Submitted to Universitas Sebelas Maret 4%
Student Paper

3 yurijaya.unmerpas.ac.id 4%
Internet Source

4 adoc.pub 4%
Internet Source

5 repository.unpas.ac.id 4%
Internet Source

Exclude quotes On

Exclude matches < 4%

Exclude bibliography On

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12