



Penerapan Pasal 3 Angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Ende

Ernesta Arita Ari
Fakultas Hukum Universitas Flores
ernestaari@gmail.com

Keywords:

*Application of
article 3 number
11 Government
Regulation
Number 53 of
2010; Civil
servant discipline*

Abstract

Civil servants as state servants and public servants are required to be loyal and obedient to Pancasila, the 1945 Constitution, the State and the Government. Therefore, every civil servant must have the ability, quality and high discipline. The ability referred to is not only the ability in the field of skill, but must be supported by the total level of self-quality, because the quality of a Civil Servant is determined by knowledge, skills, and mental attitude (Attitude). With that, it is necessary to increase the utilization of the state apparatus, especially those related to quality, service efficiency and protection to the community as well as professional skills in supporting the implementation of their duties. To achieve this goal, the government has issued a Regulation on Discipline, namely Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Civil Servant Discipline. In the regulation of Article 3 point 11 regulates the compulsory work attendance by complying with the working hours of Civil Servants. However, in practice there are still civil servants in the local government of Ende who violate this obligation.

Kata Kunci:

*Penerapan pasal 3
angka 11
Peraturan
pemerintah
Nomor 53 Tahun
2010; Disiplin
pegawai negeri
sipil*

Abstrak

*Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi negara dan abdi masyarakat dituntut harus setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang dasar 1945, Negara dan Pemerintah. Oleh karena itu setiap Pegawai Negeri harus memiliki kemampuan, kualitas serta disiplin yang tinggi. Kemampuan dimaksud tidak hanya kemampuan dalam bidang keterampilannya saja, akan tetapi harus didukung dengan tingkat kualitas diri secara total, karena kualitas seorang Pegawai Negeri Sipil ditentukan oleh pengetahuan (*Knowledge*), keterampilan (*Skill*), dan sikap mental (*Attitude*). Dengan itu perlu peningkatan pendayagunaan aparatur negara terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat serta kemampuan profesional dalam menunjang pelaksanaan tugasnya. Untuk mencapai tujuan ini, pemerintah*

telah mengeluarkan Peraturan tentang Disiplin yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam peraturan Pasal 3 angka 11 mengatur tentang Wajib masuk kerja dengan menaati ketentuan jam kerja Pegawai Negeri Sipil. Akan tetapi dalam prakteknya masih ada Pegawai Negeri Sipil di Pemda Ende yang melanggar kewajiban tersebut.

Pendahuluan

Indonesia sebagai Negara hukum telah menempatkan landasan yuridis bagi warganegaranya dalam memperoleh pekerjaan yang layak, sebagaimana tertulis dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945, yang berbunyi “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Isi pasal tersebut negara menyadari akan arti penting dan mendasarnya masalah pekerjaan bagi keberlangsungan hidup manusia. Untuk menjaga keberlangsungan hidupnya maka manusia perlu bekerja untuk menghasilkan sesuatu imbalan berupa materi, dan salah satu dari pekerjaan itu adalah dengan cara mengabdikan pada negara dan menjadi

Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah dalam menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan Pegawai Negeri Sipil wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam kerangka negara kesatuan Republik Indonesia agar tugas kenegaraan dan jabatan yang diemban Pegawai Negeri Sipil dapat berjalan dengan lancar, dan dapat menunjang kelancaran pembangunan nasional. Oleh karena itu setiap pegawai negeri harus memiliki kemampuan, kualitas, serta disiplin yang tinggi. Hal tersebut tidak hanya kemampuan dalam bidang keterampilannya saja, akan tetapi harus didukung dengan tingkat kualitas diri secara total, karena seorang Pegawai Negeri Sipil itu ditentukan oleh pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*Skill*) dan sikap mental (*Attitude*).

Tuntutan ini sangat penting mengingat bahwa pembangunan nasional Indonesia bertujuan untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya baik secara materil, maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Salah satu tujuan pembangunan nasional adalah untuk dapat mewujudkan tujuan kemasyarakatan yaitu kesejahteraan dan keadilan dalam masyarakat. Pembangunan secara materil dalam hubungannya dengan sumber daya

manusia, berarti pembangunan unsur-unsur diluar kejiwaan manusia seperti pembangunan ekonomi, teknologi, dan sarana-sarana fisik kehidupan, sedangkan pembangunan spiritual berarti pembangunan unsur-unsur kejiwaan manusia seperti pembangunan moral dan pembangunan pendidikan.

Sebagaimana aparatur negara terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat serta kemampuan professional dalam menunjang pelaksanaan tugasnya Undang-Undang Pokok Kepegawaian yaitu Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 telah dirubah melalui Undang- Undang Nomor 43 tahun 1999 Tentang Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah dirubah lagi dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menjadi suatu landasan hukum untuk dapat dijadikan dasarguna mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar serta menjadi pedoman dalam Pembinaan Pegawai Negeri Sipil menuju kepada pelayanan administrasi yang sempurna.

Dalam pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil mendefenisikan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan mennghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Selanjutnya dalam pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menegaskan bahwa kewajiban Pegawai Negeri Sipil antara lain :

1. Mengucapkan Sumpah? Janji PNS
2. Mengucapkan Sumpah?Janji Jabatan
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan republic Indonesia dan Pemerintah.
4. Mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian , Kesadaran dan tanggung jawab.
6. Menjunjung tinggi kehormatan Negara, pemerintah dan martabat PNS.

7. Mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri , seseorang dan/ atau golongan.
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan Negara.
10. Melaporkan dengan segerah kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan dan materil.
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
12. Mencapai sesame kerja pegawai yang ditetapkan.
13. Mengutamakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaik-baiknya.
14. Memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat.
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas.
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier dan
17. Menaati pereturan kedinasan yang ditetaokan oleh pejabat yang berwenang.

Sementara dalam penjelasan umum Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada Pegawai negeri Sipil yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina Pegawai negeri Sipil (PNS) yang telah melakukan pelanggaran agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha untuk tidak mengulangi dan memperbaiki dirinya pada masa yang akan datang. Namun dalam kenyataannya masih ditemukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemda Ende yang melanggar kewajibannya sesuai pasal 3 angka 11 yakni tidak masuk kerja dan tidak mentaati jam kerja dengan jumlah hari kerja berdasarkan akumulasi selama 1 tahun telah mencapai 45 hari kerja namun belum ditindak atau diberi hukuman disiplin.

Berdasarkan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai negeri Sipil, maka seharusnya PNS yang bersangkutan diberikan hukuman berat berupa pemberhentian tidak dengan hormat. Namun hal ini belum dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah Ende maupun oleh Badan Kepegawaian Kabupaten Ende. Hal ini menjadi menarik bagi penulis untuk membahas masalah ini.

Metode

1. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris, yaitu suatu penelitian tentang Penerapan Pasal 3 Angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Ende

b. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis, yakni suatu pendekatan yang digunakan untuk mengetahui bagaimana hukum diterapkan. Jenis pendekatan penelitian ini juga dapat mengungkapkan permasalahan-permasalahan yang ada di dibalik pelaksanaan penegakan hukum yakni mengetahui bagaimana Penerapan Pasal 3 Angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Ende.

2. Tekni Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan wawancara, pengamatan dan data kepustakaan

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan hasil akhir atas permasalahan yang diteliti, maka data yang diperoleh melalui penelitian ini ini dioalh dan dianalisis secara kualitatif tanpa menggunakan angka-angka

Hasil dan Pembahasan

1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Logemann dengan menggunakan kriteria yang bersifat materil untuk mencermati hubungan antara Pegawai negeri dengan memberikan pengertian “ pegawai negeri adalah setiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan Negara”. (Muchsan , 1982, hal 12). Pegawai Negeri Sipil menurut kamus Umum Bahasa Indonesia “Pegawai” berarti orang yang bekerja pada pemerintah, jadi Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada Pemerintah atau Negara (W.J.S.Poerwardarminta, 1986, hal 702)

Menurut Pasal 1 angka (1) dan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 berbunyi sebagai berikut :

“Pasal (1) angka 1 menyebutkan Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan , diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas Negara dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”

“Pasal 3 ayat (1) menyebutkan Pegawai negeri berkedudukan sebagai Aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, ,adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintah dan pembangunan”

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam pasal 1 angka 3 menyebutkan bahwa pegawai negeri Sipil yang selanjutnya di singkat PNS adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

2. Kedudukan, Kewajiban dan Hak Pegawai Negeri Sipil.

a. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil

Kedudukan Pegawai Negeri Sipil didasarkan pada Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pada pasal 3 ayat (1) menyebutkan bahwa : Pegawai Negeri sebagai unsur Aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan, dan pembangunan.

Rumusan kedudukan Pegawai Negeri di dasarkan pada Pokok-Pokok pikiran bahwa pemerintah tdk hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan. Pemerintah juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan atau dengan kata lain, pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan ,tetapi juga harus mampu menggerakkan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak (Sri Hartini,dkk,2008, ha 136).

Pegawai negeri Sipil mempunyai kesetiaan, ketaatan penuh terhadap Pancasila, UUD 1945, Negara dan pemerintah, pada akhirnya dapat memusatkan segala perhatian dan pikiran serta mengerahkan segala daya upaya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Hal tersebut juga berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil di kantor pemerintahan, dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang dituntut untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, serta memiliki ketaatan dan kesetiaan terhadap Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah.

b. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil.

Kewajiban Pegawai Negeri Sipil adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan. Sastra Djatmika membagi kewajiban Pegawai Negeri dalam tiga golongan yaitu :

- 1) Kewajiban-kewajiban yang ada hubungan dengan suatu jabatan
- 2) Kewajiban-kewajiban yang tidak langsung berhubungan dengan suatu tugas dalam jabatan, melainkan dengan kedudukannya sebagai pegawai negeri pada umumnya.
- 3) Kewajiban lain-lain (Djatmika Sastra dan marsono, 1995 hal 40)
Selanjutnya Sastra Djatmika menjelaskan lebih lanjut bahwa Pegawai negeri Sipil untuk menjunjung tinggi kedudukannya diperlukan elemen penunjang kewajiban meliputi Kesetiaan, Ketaatan, pengabdian, kesadaran, tanggung jawab, jujur, tertib, bersemangat, dengan memegang rahasia Negara dan melaksanakan tugas kedinasan.

Menurut Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 kewajiban Pegawai Negeri Sipil :

- 1) Mengucapkan Sumpah/ janji PNS
- 2) Mengucapkan sumpah / janji jabatan.
- 3) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila UUD Negara Republik Indonesia 1945 , Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah.
- 4) Mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 5) Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.

- 6) Menjunjung tinggi kehormatan Negara, pemerintah dan martabat PNS.
- 7) Mengutamakan kepentingan Negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang atau golongan.
- 8) Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
- 9) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara.
- 10) Melaporkan dengan segerah kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan dan materil.
- 11) Masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja.
- 12) Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
- 13) Menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaik-baiknya.
- 14) Memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat
- 15) Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas.
- 16) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier.
- 17) Menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

c. Hak Pegawai Negeri Sipil

Dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pasal 21 menyebutkan PNS berhak memperoleh :

- 1) Gaji, tunjangan dan fasilitas.
- 2) Cuti
- 3) Jaminan pension dan Jaminan hari tua.
- 4) Perlindungan dan
- 5) Pengembangan Kompetensi.

3. Penerapan Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 di Pemda Ende.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai penyelenggaraan pemerintahan dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) wajib mengarahkan segala daya dan upaya dalam dirinya kepada tujuan negara yang tertuang di dalam Undang-Undang

Dasar 1945 sebagai konstitusi NKRI yakni melindungi segenap bangsa Indonesia, dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Agar dapat mencapai tujuan yang digariskan dalam Undang-Undang Dasar tersebut maka diperlukan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

Prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*) dimaksud untuk membentuk karakteristik Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang handal, professional, dan bermoral, karena PNS merupakan unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat sehingga wajib memiliki sifat setia kepada ideology negara yakni Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang handal, professional dan bermoral mutlak diperlukan suatu peraturan disiplin PNS yang menjadi pedoman dalam penegakan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan *system karier* dan *system prestasi kerja*. Sistem prestasi kerja adalah system kepegawaian di mana pengangkatan seseorang untuk menduduki suatu jabatan atau untuk kenaikan pangkat didasarkan atas kecakapan dan prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai yang bersangkutan. Kecakapan dibuktikan dengan lulus dalam ujian dinas dan prestasi dibuktikan secara nyata dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari.

Penerapan *system karier* dan *system prestasi* dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan mengandung makna adanya punishment bagi yang tidak berprestasi dan apresiasi bagi yang berprestasi. Hal ini bertujuan agar segala kinerja PNS selalu mendapat pengawasan baik oleh atasan langsung maupun oleh lembaga pengawas yang dibentuk khusus untuk mengawasi kinerja PNS seperti Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yang berfungsi untuk mengawasi, menilai, mengkaji penempatan personil pada jabatan tertentu, serta sebagai lembaga pembinaan PNS di propinsi dan Kabupaten/kota.

Pendayagunaan Aparatur Negara terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi, pelayanan dan pengayoman pada masyarakat serta kemampuan professional dan kesejahteraan aparat dalam menunjang pelaksanaan tugasnya. Peraturan yang menyangkut pembinaan karakteristik dan kesejahteraan PNS

telah mengalami pembaharuan, dari Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dirubah melalui Undang-Undang No.43 Tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil. Dan lebih lanjut diatur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri , sebagai peraturan pelaksanaanya , kemudian dirubah dengan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), namun dalam undang- undang ini masih mempertahankan peraturan pelaksana lama yakni Peraturan Pemerintah Nomor 5 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang menjadi landasan hukum untuk menjamin, mengatur, menyusun aparatur negara yang baik dan benar.

Disiplin mempunyai kekuatan yang dapat mengantar individu , kelompok dan bahkan bangsa untuk meraih berbagai hal yang mereka inginkan . Disiplin menjadi langkah teknis dan praktis untuk meraih harapan dan cita-cita. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia dari aparatur negara mempunyai peranan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. PNS yang mampu mentaati disiplin kerja adalah PNS yang mempunyai kompetensi sikap disiplin yang tinggi, dan akan menunjukkan kinerja yang baik serta sikap dan perilaku yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Negara, bermoral dan bermental baik, professional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan public serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Disiplin harus dimiliki oleh aparatur negara sebab menyangkut pemberian pelayanan kepada publik. Namun ironisnya, kualitas etos kerja dan disiplin kerja aparatur secara umum masih tergolong rendah, sehingga perwujudan pemerintahan yang bersih dan berwibawa harus diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan aparatur negara khususnya PNS. Masih kurangnya kesadaran PNS dalam mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai menjadi penghambat penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional karena PNS seharusnya menjadi panutan bagi masyarakat secara keseluruhan.

Dalam upaya penegakan kedisiplinan PNS tersebut pemerintah Indonesia telah membuat suatu kebijakan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 Tentang Disiplin pegawai negeri Sipil . PNS sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitasnya sering terjadi dalam suatu instansi,

para pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Pemerintah Daerah Kabupaten Ende sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah menyadari sepenuhnya akan salah satu kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sering dilanggar kewajiban sebagaimana diatur dalam pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yakni “Masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja”. Namun belum dijatuhi hukuman disiplin oleh pejabat yang berwenang karena belum ada suatu system yang mengatur prosedur penanganannya. Seperti yang ditemukan di Pemda Ende, masih ada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melanggar kewajiban disiplin masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana amanat pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang berbunyi : “Setiap PNS wajib masuk kerja dan menaati jam kerja”. Namun masih ada pegawai ASN yang sering terlambat, bahkan sering tidak masuk kantor dan sering meninggalkan tugas kedinasan dengan tujuan bukan karena kepentingan kedinasan, sehingga sering menjadi sorotan public dengan ungkapan bahwa Aparatur Sipil Negara tidak memiliki kedisiplinan. Terhadap pelanggaran kewajiban tersebut pemerintah daerah harus mengambil langkah dengan melakukan panggilan dan memberikan peringatan berupa teguran lisan, maupun teguran tertulis.

4. Faktor-faktor penghambat penerapan pasal 3 angka 11 peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 di P.emda Ende

a. Faktor Interen.

1) Faktor Yuridis

Kerangka hokum yang dibangun dalam peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai negeri Sipil telah menetapkan kewajiban, larangan, dan sanksi/hukuman bagi PNS yang melanggar kewajiban dan larangan bagi PNS, namun untuk kewenangan menjatuhkan hukuman masih sangat terbatas, yakni untuk di pemerintah kabupaten /kota , terbatas pada gubernur selaku wakil pemerintah (Pasal 19), Pejabat pembina Kepegawaian Daerah kabupaten / kota (pasal 20 ayat (2) , pejabat struktural eselon II (Pasal 20 ayat (3), Pejabat Struktural eselon III (Pasal 20 ayat (40 ,

Pejabat Struktural eselon IV dan pejabat yang setara (Pasal 20 ayat (5)). Pejabat Struktural eselon V (pasal 20 ayat(6)).

2) Faktor pangkat dan golongan ruang.

Tidak dapat dipungkiri bahwa struktur organisasi pemerintahan di setiap kabupaten/kota memiliki keunikan dan ciri yang berbeda-beda . misalnya ada kabupaten/kota yang membentuk Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) dan ada yang tidak. Ketidakteragaman struktur pemerintahan ini mengakibatkan penempatan pejanya pun pasti bervariasi. Ditambah lagi dengan politik hukum birokrasi berbasis kinerja di mana yang berprestasi di beri reward dan yang tidak berprestasi di beri punishment, maka sudah pasti bahwa tidak menutup kemungkinan dalam suatu instansi yang akan menjadi pemimpin/kepala memiliki golongan ruang yang lebih rendah dari bawahannya.. Jika terjadi demikian , maka yang jelas pimpinan/kepala sebagai atasan langsung tidak mungkin dapat menjatuhkan hukuman bagi bawahannya yang memiliki pangkat /golongan ruang yang lebih tinggi dari kepala/pimpinannya. Hal demikian menurut Peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pasal 22 yang berbunyi “ Apabila tidak terdapat pejabat yang berwenang menghukum, maka kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin menjadi kewenangan pejabat yang lebih tinggi.”. Dengan demikian maka atasan langsung yang memiliki golongan ruang yang lebih rendah tidak dapat menghukum bawahannya yang melakukan pelanggaran Disiplin.

3) Kurangnya sosialisasi peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang peraturan Disiplin pegawai negeri Sipil.

Terjadinya pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja bagi PNS di kabupaten Ende juga disebabkan karena ketidaktahuan akan adanya aturan kedisiplinan itu sendiri, Para pemimpin seharusnya dapat mengadakan pertemuan rutin di mana, pemimpin dapat selalu memberikan motivasi kepada para pegawainya agar mereka memiliki kedisiplinan dan semangat kerja yang tinggi. Hal serupa juga dapat dilakukan oleh sesama rekan kerja atau bahkan petugas motivator khusus yang sengaja didatangkan untuk memberikan pelatihan motivasi kepada para pegawai.

b. Faktor Eksteren

1) Kesadaran hukum PNS tentang disiplin masih rendah

Satjipto Rahardjo mengatakan bahwa “Penegakan Hukum (Lawenforcement) merupakan bagian dari penerapan hokum yang semestinya dapat berjalan selaras dengan kesadaran hokum masyarakat.. kesadaran hokum masyarakat sangat dipenngaruhi oleh rasa keadilan masyarakat. Penegakan hukum pada dasarnya harus memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi upaya penegakan hokum tersebut , yaitu meliputi Materi hukum, (Peraturan Perundang-undangan), Aparat Penegak Hukum (Hakim, Jaksa, Polisi dan lembaga pemasyarakatan), sarana prasarana hukum serta budaya hukum. Budaya hukum di dalamnya meliputi cita hukum masyarakat, kesadaran hukum masyarakat, dan etika profesi para aparat penegak hukum. Penegak hokum tidak saja mencakup law enforcement, akan tetapi mencakup pula peace maintenance” (Satjipto Rahardjo, 1983 hal.120)

Pendapat di atas menunjukkan bahwa berhasil tidaknya upaya penegakan hokum sangat tergantung pada kesadaran hukum masyarakat yang terkena aturan hukum. Dalam peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 Tentang Peraturan Pegawai Negeri Sipil mewajibkan seluruh PNS di seluruh Indonesia agar mentaatinya. Hal ini semua jelas dalam Peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 1 angka 2,3 dan 4 yang berbunyi :

Pasal 1

- a) Pegawai negeri sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS Pusat dan PNS Daerah.
- b) Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan aytau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
- c) Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin.

Salah satu penyebab adanya pelanggaran terhadap disiplin masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja oleh PNS disebabkan karena kesadaran PNS yang bersangkutan tentang profesinya sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat

sangat rendah. Seharusnya sebagai PNS yang bersangkutan harus mendahulukan kepentingan negara dan masyarakat dari pada kepentingan pribadinya.

2) Ketidaktahuan PNS tentang adanya Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Banyak individu PNS di pemerintahan Kabupaten Ende yang belum mengetahui tentang adanya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Ada sebagian yang sudah mengetahui tetapi tidak memahami secara baik isi dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hal ini disebabkan kurangnya sosialisasi oleh Badan Kepegawaian daerah sebagai lembaga yang menangani Pembinaan Pegawai Negeri Sipil di daerah.

3) Sikap mengutamakan kepentingan pribadi dari pada kepentingan negara.

Salah satu kewajiban PNS yang tertuang dalam pasal 3 angka 7 adalah ‘mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang dan / atau golongan’. Salah satu pemicu terjadinya pelanggaran kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja adalah karena PNS lebih memilih mengutamakan kepentingan pribadi dari pada kepentingan negara.

Setelah mengetahui bentuk pelanggaran dan faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya pelanggaran terhadap disiplin masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 angka 11, maka sudah menjadi suatu keharusan untuk diberikan sanksi hukuman disiplin, terlebih jika pelanggaran yang dilakukan PNS tersebut merupakan jenis pelanggaran disiplin berat. Hal ini bertujuan untuk menegakan citra PNS sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang handal dan professional.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan maka penulis menyimpulkan mengenai proses penerapan Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di kabupaten Endesebagai berikut:

1. Penegakan disiplin terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja bagi PNS telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, namun masih ada PNS di Pemda Ende

yang melakukan pelanggaran terhadap kewajiban tersebut., di mana apabila di kaji dengan jumlah akumulasi pelanggaran dengan sanksi hukum yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Maka PNS yang melanggar harus dikenakan hukuman disiplin.

2. Tidak dapat diterapkannya penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkup Pemda Ende karena factor Interen dan factor Eksteren.

Faktor Interen yaitu : factor yang berasal dari sisi penegakan hokum itu sendiri seperti kerangka hokum yang dibangun dalam peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai negeri Sipil belum secara tegas menentuka pejabat yang berwenang untuk memberikan sanksi/hukuman bagi PNS yang elanggar disiplin, pangkat dan golongan ruang jabatan yang berweang dan kurangnya sosialisasi peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil .

Faktor Eksteren yaitu : factor yang berasal dari subyek hokum dalam peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, adalah kesadaran hukum PNS tentang disiplin masih rendah akibat banyak PNS yang belum mengetahui akan adanya Peraturan Disiplin yang mengikat, Ketidaktauan PNS tentang adanya Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, sebagi wujud lambannya mengikuti perkembangan kekinian baik secara global maupun secara institusi. Dan sikap mengutamakan kepentingan pribadi dari pada kepentingan negara.

Daftar Pustaka

- Djatmika,Sastra dan Marsono. (1995). *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta, Djambatan.
- Miftah Thoha. (1999). *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Jakarta, KencanaPress
- Muchsan. (1982). *Hukum Kepegawaian*, Raja Bina Aksara, Jakarta.
- Satjipto Rahardjo. (2006). *Sisi-sisi lain dari Hukum di Indonesia*, Cetakan kedua, Jakarta, Penerbit Buku Kompas.
- Sri hartini, dkk. (2008). *Hukum kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Poerwardaminta. (1986). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.

Undang-Undang dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 *tentang Pokok-Pokok Kepegawaian* (Lembaran Negara No.55 tahun 1974 tambahan lembaran Negara No.3041)

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan UU No 8 tahun 1974 *tentang Pokok-Pokok kepegawaian* (Lembaran Negara No.769 tahun 1999, Tambahan Lembaran Negara 3890)

Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 *tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.*