

Tinjauan Yuridis terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang Tidak Mematuhi Kewajiban Masuk Kerja

Man Pami Switri, Fakultas Hukum Universitas Udayana, e-mail:

manpami17@gmail.com

Cokorda Dalam Dahana, Fakultas Hukum Universitas Udayana, e-mail:

cokordadalam@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan dari studi ini ialah untuk mengkaji dan menganalisis pengaturan mengenai disiplin bagi pegawai negeri sipil yang tidak mematuhi kewajibannya yaitu masuk kerja. Metode yang dipergunakan adalah metode penelitian hukum normatif yang di dalamnya menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan Frase, bahan hukum yang digunakan yaitu bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan yang berlaku serta bahan hukum lainnya baik bersumber dari literatur-literatur dan artikel-artikel hukum yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dan diperoleh melalui kepustakaan ataupun riset secara daring. Analisis dalam tulisan ini menggunakan teknik deskripsi yang mana bahan hukum yang diperoleh diuraikan secara singkat, jelas, dan padat sehingga mudah untuk dimengerti dalam pembahasannya. Hasil dari penulisan ini, menunjukkan bahwa pengaturan disiplin bagi seorang pegawai negeri sipil yang tidak mematuhi kewajiban masuk kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil tepatnya dalam Pasal 3 angka 11, dan kriteria penetapan hukuman disiplin yang diberikan yakni berdasarkan alasan yang diberikan oleh PNS.

Kata Kunci: Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Kewajiban, Masuk Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study is to review and analyze the arrangements regarding discipline for civil servants who do not comply with their obligations, namely to come to work. The method used is a normative legal research method in which using the statute approach and words and phrase approach, The legal materials used are primary legal materials consisting of applicable laws and regulations as well as other legal materials both sourced from literature and legal articles related to the issues discussed and obtained through literature or online research. The analysis in this paper uses a descriptive technique in which the legal material obtained is described briefly, clearly, and concisely so that it is easy to understand in the discussion. The results of this paper, show that disciplinary arrangements for civil servants who do not comply with work obligations are regulated in Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Discipline of Civil Servants precisely Article 3 number 11 and the criteria for determining disciplinary penalties given, based on the reasons given by civil servants.

Keywords: Discipline of Civil Servants, Obligations, Come to Work

I. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia ialah Negara hukum, hal tersebut tercantum jelas dalam UUD NRI Tahun 1945 yang juga merupakan sumber hukum bagi Indonesia selain Pancasila tepatnya diatur dalam Pasal 1 ayat (3).¹ Konsep negara hukum yang dianut Indonesia ialah Negara hukum berdasarkan Pancasila, yang memiliki arti bahwa segala sesuatu baik itu kegiatan yang dilakukan masyarakat maupun pemerintah harus berpedoman pada hukum atau peraturan yang berlaku tidak terkecuali kegiatan pemerintahan dan pemerintah sebagai pelaksana pemerintahan.

Pemerintahan dan pemerintah ialah satu kesatuan yang mana dalam arti luas pemerintahan merupakan segala sesuatu yang dilakukan oleh negara untuk mewujudkan kesejahteraan seluruh masyarakat dan kepentingan negara itu sendiri, sedangkan pemerintah dalam arti sempit adalah lembaga yang melaksanakan roda pemerintah.² Dengan dasar tersebut maka, setiap roda pemerintahan yang dilaksanakan oleh pemerintah haruslah berdasarkan nilai-nilai sosial budaya Indonesia. Indonesia ialah negara hukum, yang berarti bahwa segala perbuatan atau tindakan-tindakan manusia berpedoman pada hukum yang berlaku, sebab dalam negara hukum diakui sebuah prinsip yaitu *supremacy of law* atau kedudukan tertinggi terletak pada hukum.³ Oleh karena itu, segala kegiatan pemerintahan yang dilaksanakan oleh pemerintah harus berpedoman pada hukum.

Pada dasarnya pemerintahan dilakukan oleh manusia yang memiliki kewenangan, subjek pelaksana tersebut dalam hal ini disebut sebagai pegawai pemerintah. Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disebut ASN) dijelaskan bahwa pegawai pemerintah digolongkan menjadi dua bagian yaitu: pegawai negeri sipil (selanjutnya disebut PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (yang selanjutnya disebut juga PPPK).⁴ Seseorang dapat disebut sebagai PNS apabila telah memenuhi kriteria menjadi PNS, diantaranya kriteria paling penting yakni merupakan warga negara Indonesia dan telah memenuhi syarat-syarat tertentu serta yang terakhir telah diangkat secara resmi dan tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki salah satu jabatan di pemerintahan. Hal tersebut sedikit berbeda dengan PPPK, syarat menjadi PPPK selain merupakan WNI juga harus memenuhi syarat tertentu untuk diangkat yang didasarkan atas perjanjian kerja dengan waktu tertentu untuk melaksanakan tugas pemerintahan, dengan demikian PPPK menduduki jabatan di pemerintahan memiliki batasan waktu.

ASN yang telah diangkat sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku memiliki beberapa tugas dan fungsi baik melaksanakan kebijakan, memberikan pelayanan publik atau kepada masyarakat, mempererat kesatuan dan persatuan negara. Tugas dan fungsi tersebut membuat para ASN harus bertanggung jawab secara penuh terhadap tugas dan fungsi dalam pemerintahan. Tanggung jawab tersebut dilandasi dengan kewajiban seorang aparatur sipil negara. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kewajiban berarti sesuatu yang harus dilaksanakan atau dapat disebut juga sebagai

¹Ridwan, Zulkarnaian, "Negara Hukum Indonesia Kebalikan *Nachtwachterstaat*", *Jurnal Ilmu Hukum Fiat Justisia*, Vol. 5, No. 2 (2012), 141-152.

² Adiwilaga, Rendy, Alfian, Yani dan Rusdia, *Ujud, Sistem Pemerintahan Indonesia*, (Yogyakarta, Deepublish, 2018), 4.

³ Husen, La Ode, *Negara Hukum, Demokrasi dan Pemisahan Kekuasaann*, (Makassar, Sosial Politic Genius, 2019). 25.

⁴ Rahman, Abdul dan Bakri, Riani "Penataan Pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) Melalui *Dynamic Governance*", *Jurnal Konstitusi*, Vol. 1, No. 1 (2019), 1-22.

suatu keharusan, jadi kewajiban ASN adalah segala sesuatu yang telah ditentukan dalam peraturan dan harus dilaksanakan oleh aparatur sipil negara tanpa terdapat pengecualian. Dalam hal kewajiban menjalankan tugas dan fungsi tersebut tidak dilaksanakan, maka ASN yang bersangkutan akan mendapat sebuah sanksi, atau dengan kata lain, tercapainya penyelenggaraan pemerintahan yang baik terletak pada ketaatan seorang ASN pada kewajiban yang telah diperolehnya saat diangkat menjadi pegawai pemerintahan.

Kewajiban seorang ASN secara umum diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara tepatnya Pasal 23, sedangkan tentang kewajiban PNS dan PPPK diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah. Kewajiban yang diperoleh baik oleh PNS dan PPPK akan berlaku setelah Pegawai pemerintahan tersebut diangkat oleh pejabat yang berwenang. Pada dasarnya setiap manusia hidup di dunia memiliki hak dan kewajiban yang harus diperoleh dan dilaksanakan secara seimbang, karena hak akan diperoleh Ketika kewajiban telah dilaksanakan atau sebaliknya dengan tidak melakukan kewajiban tidak dapat memperoleh hak. Hak adalah sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap manusia yang diperoleh atau telah melekat pada diri setiap manusia sejak sebelum lahir, sedangkan kewajiban adalah sesuatu hal yang wajib untuk dilaksanakan oleh seseorang atau merupakan sebuah keharusan.⁵ Jadi, dapat dikatakan bahwa perbedaan hak dan kewajiban dilihat dari sifatnya yakni hak bersifat kepunyaan dan kewajiban bersifat memaksa (keharusan). Dasar pemikiran tersebut selaras dengan pengangkatan seseorang sebagai seorang PNS tidak hanya semata memiliki hak, tetapi juga memiliki kewajiban yang harus dijalankannya selama menjadi seorang PNS serta juga terdapat larangan yang harus dihindari PNS, salah satu kewajiban PNS yang paling utama harus dipenuhi yakni masuk kerja.

Masuk kerja adalah salah satu ketaatan yang harus dijunjung oleh seorang PNS. Karena, kewajiban masuk kerja seorang pegawai negeri sipil dapat menentukan baik atau buruknya suatu penyelenggaraan pemerintahan di suatu negara. Pelanggaran kewajiban tidak masuk kerja oleh seorang PNS dapat disebut juga sebagai bolos kerja. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia bolos memiliki arti tidak masuk kerja atau tidak masuk sekolah. Pada kenyataannya masih banyaknya PNS di beberapa instansi pemerintahan yang tidak mentaati kewajiban masuk kerja, sedangkan bunyi Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri telah menyatakan dengan tegas bahwa setiap PNS memiliki kewajiban untuk masuk kerja dan mentaati jam kerja yang telah ditetapkan, apabila kewajiban tersebut tidak dipenuhi maka akan dijatuhi hukuman sesuai dengan kriteria pelanggaran yang dilakukan.⁶

Merujuk pada penelitian yang ditulis oleh Densi yang berjudul Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu yang di dalamnya membahas mengenai bagaimana disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu.⁷ Selain itu juga merujuk tulisan yang disusun oleh Edi Rohaedi, Hasan Basri, Nandang Kusnadi, dengan judul Penerapan Sanksi Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kota Bogor penelitian

⁵ Sadi Is, Muhamad, *Pengantar Ilmu Hukum*, cet, ke II, (Jakarta, Kencana, 2017), 102.

⁶ Serambi, Salam, "ASN Bolos, Siapa Berani Menindak?", URL: <https://aceh.tribunnews.com/2019/06/11/asn-bolos-siapa-berani-menindak>, (2019), diakses terakhir pada tanggal 20 Desember 2019.

⁷ Densi, "Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu, *Jurnal Penelitian Sosial dan Politik*, Vol. 7 No. 1 (2018), 10.

tersebut membahas bagaimana pengaturan dan penerapan sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Pemerintahan Daerah Kota Bogor.⁸ Berdasarkan dua penelitian terdahulu tersebut maka, penulis memiliki ide untuk menyusun tulisan mengenai Tinjauan Yuridis terhadap Disiplin bagi PNS yang tidak masuk kerja yang membahas tentang pengaturan mengenai disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang tidak mematuhi kewajiban masuk kerja. Pada dasarnya kewajiban seorang Pegawai Negeri Sipil tidak hanya menjalankan tugas sesuai jabatannya, tetapi juga kewajiban untuk masuk kerja yang merupakan hal penting untuk mendukung baik atau tidaknya tugas seorang PNS. Kedua penelitian tersebut tidak membahas mengenai kewajiban masuk kerja sebagai suatu disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil sehingga, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menjelaskan secara spesifik terhadap disiplin bagi PNS yang tidak masuk kerja. Oleh karena itu, penulis memiliki ide untuk menyusun tulisan berupa jurnal yang berjudul "TINJAUAN YURIDIS TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG TIDAK MEMATUHI KEWAJIBAN MASUK KERJA"

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaturan mengenai disiplin pegawai negeri yang tidak mematuhi kewajiban masuk kerja?
2. Apakah kriteria penetapan hukuman disiplin pegawai negeri sipil yang tidak mematuhi kewajiban masuk kerja?

1.3. Tujuan Penulisan

Penulisan ini memiliki dua tujuan diantaranya tujuan umum adalah untuk pengembangan ilmu hukum dan tujuan khusus penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis peraturan mengenai disiplin pegawai negeri sipil yang tidak mematuhi kewajiban masuk kerja serta untuk mengetahui dan menganalisis kriteria penerapan hukuman bagi pegawai negeri sipil yang tidak mematuhi kewajiban masuk kerja.

II. Metode Penelitian

Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, atau juga disebut dengan metode penelitian hukum kepustakaan yang memiliki arti yaitu metode atau cara yang dipergunakan dengan menitikberatkan penelitian pada bahan pustaka yang ada atau yang berlaku.⁹ Pendekatan yang dipergunakan yaitu pendekatan peraturan perundang-undangan atau lebih dikenal dengan sebutan (*The Statute Approach*) dan pendekatan Frase disebut juga sebagai (*words and phrase approach*).¹⁰ Penelitian ini bersifat deskriptif yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara tepat pada suatu keadaan atau gejala dengan berpedoman pada ketentuan peraturan, ataupun norma-norma hukum yang berlaku. Sedangkan untuk bahan hukum mempergunakan bahan hukum primer yang terdiri dari Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, selanjutnya bahan hukum sekunder yaitu: literatur, artikel-artikel yang berkaitan

⁸ Rohaedi, Edi, Basri, Hasan, dan Kusnadi, Nandang, "Penerapan Sanksi Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kota Bogor", *Jurnal Unpak*, Vol. 7, No. 2, (2021), 20.

⁹ Soekanto, Soerjono dan Mamudji, Sri, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2009), 13-14.

¹⁰ Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, (Jakarta, Prenamedia Group, 2015),137.

dengan penelitian ini diperoleh baik melalui studi kepustakaan ataupun melakukan pencarian di internet, dan bahan hukum tersier berupa Kamus Besar Bahasa Indonesia. Teknik analisis data yang dipergunakan yakni teknik kualitatif, yang mana teknik ini digunakan untuk menguraikan data yang ada ke dalam bentuk kalimat yang disusun secara sistematis atau berurutan untuk mempermudah memahami hasil analisis yang ada.¹¹

III. Hasil dan Pembahasan

3.1 Pengaturan tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang Tidak Mematuhi Kewajiban Masuk Kerja

Kegiatan pemerintahan di Indonesia dilaksanakan oleh seorang pegawai negeri sipil (selanjutnya disebut PNS) yang memiliki kedudukan penting dalam pemerintahan atau sering juga disebut sebagai tulang punggung pemerintahan dalam hal pembangunan nasional.¹² Kelancaran dalam pelaksanaan pemerintahan serta untuk mencapai tujuan negara Indonesia tergantung pada kesanggupan dari ASN itu sendiri yang dalam hal ini adalah melaksanakan kewajiban yang telah diterimanya. Kesanggupan yang dimaksud disebut dengan disiplin pegawai negeri sipil, disiplin PNS merupakan suatu kesanggupan dari seorang pegawai negeri sipil untuk melaksanakan seluruh kewajiban yang dimilikinya sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 1 angka 1 Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Menciptakan PNS yang disiplin dalam menjalankan kewajibannya diperlukan peraturan yang berfungsi untuk mengaturnya.¹³ PNS yang bekerja dan menjalankan kewajibannya sesuai dengan peraturan yang berlaku juga akan membrikan dampak yang baik pada hasil kerja seorang PNS, termasuk juga menghasilkan pemerintahan yang baik.¹⁴ Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa disiplin terhadap PNS merupakan hal utama yang harus diperhatikan dalam kinerja PNS.

Disiplin yang tinggi pada PNS sangat diperlukan, karena PNS adalah salah satu unsur penting dalam pelaksanaan pemerintahan yang baik. Disiplin yang paling utama ialah masalah masuk kerja. Masuk kerja merupakan salah satu dari sekian banyak kewajiban dari seorang PNS dalam menjalankan tugasnya. Untuk meningkatkan disiplin PNS terhadap kewajibannya tersebut dapat dilakukan melalui pengaturan disiplin itu sendiri yakni melalui aturan atau peraturan perundang-undangan. Regulasi yang mengatur masalah disiplin PNS telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disebut PP Nomor 53 Tahun 2010) yang dalam hierarki norma atau teori jenjang norma yang dikemukakan

¹¹ *Op.cit*, h. 69.

¹² Muvariz, Fitri Rahmadhani, "Analisis Aspek Keadilan dari Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil di Indonesia", *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 16, No. 2, (2019), 190-202.

¹³ Moonti, Roy Marthen dan Polidu, Irwan, "Penerapan Peraturan Sanksi Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Badan Kepegawaian Daerah Badan Kepegawaian darah Kabupaten Gorontalo Utara", *Jurnal Hukum Universitas Gorontalo*, Vol. 1, No. 1, (2018), 1-14.

¹⁴ Marwan, Jubery, "Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Banten", *Jurnal Scientium*, Vol. 3, No. 5, (2016), 76-93.

ole Hans Kelsen kedudukan PP berada dibawah Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang).¹⁵

Regulasi mengenai kewajiban seorang PNS dalam menjalankan tugasnya terdapat dalam pasal Pasal 3 angka 11 yang menyatakan bahwa masuk kerja merupakan salah satu kewajiban dari seorang PNS yang harus dipenuhi yang dinyatakan sebagai berikut:

“Setiap PNS wajib:

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 Republik Indonesia, dan Pemerintah;*
4. *menaati 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 daripada 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 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;*
12. *mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;*
13. *menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;*
14. *memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;*
15. *membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;*
16. *memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan*
17. *menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.”*

Berdasarkan bunyi Pasal 3 angka 11 di atas dapat dinyatakan bahwa setiap PNS wajib untuk melakukan masuk kerja atau dengan kata lain, PNS yang tidak masuk kerja ialah PNS yang tidak melaksanakan kewajibannya sebagai seorang PNS dan akan mendapatkan hukuman yang didasarkan pada peraturan yang berlaku, baik hukuman disiplin maupun hukuman lainnya yang disesuaikan dengan pelanggaran masuk kerja yang dilakukan.

Selanjutnya mengenai disiplin terhadap PNS yang tidak masuk kerja juga diatur pada Peraturan Pemerintah (PP) tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil tepatnya dalam Pasal 5. Pasal tersebut mengatur masalah hukuman disiplin yang menyatakan bahwa seorang PNS yang tidak mentaati kewajiban serta larangan yang telah ditetapkan dalam peraturan akan dijatuhi sanksi berupa hukuman disiplin. Maka dengan demikian, PNS yang tidak mematuhi kewajiban berupa masuk kerja juga akan menerima hukuman yakni sanksi disiplin begitu juga terhadap pelanggaran kewajiban yang lainnya juga akan dikenakan sanksi. Pengaturan disiplin kerja bagi pegawai negeri sipil sangat perlu

¹⁵ Saraswati, Retno, “Problematika Hukum Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan”, *Jurnal Hukum Universitas Diponegoro*, Vol. 2, No. 3, (2013), 97-103.

dilakukan agar dapat menciptakan suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Sehingga, pengaturan yang berkaitan dengan disiplin bagi pegawai negeri sipil yang tidak mematuhi kewajiban masuk kerja tersebut diatur dalam Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang menyebutkan bahwa setiap pegawai negeri wajib masuk kerja dan mentaati jam masuk kerja yang telah ditetapkan.

3.2 Kriteria Penetapan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai Negeri Sipil Yang Tidak Mentaati Kewajiban Masuk Kerja

Pada dasarnya PNS yang telah diangkat oleh Pejabat berwenang memiliki hak dan kewajiban yang diterima serta harus dijalankan. PNS yang tidak menjalankan kewajibannya akan menerima hukuman sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peraturan yang dimaksud ialah PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dijadikan pedoman atau dasar dalam menegakkan disiplin, didalam PP tersebut tidak hanya memuat kewajiban saja melainkan juga memuat larangan, dan hukuman disiplin yang memiliki fungsi untuk memelihara tata tertib, kelancaran dalam pelaksanaan tugas serta mendorong para PNS untuk lebih produktif dalam bekerja.¹⁶ Hukuman disiplin yang dijatuhkan tidak semata-mata untuk menghukum melainkan memiliki tujuan yaitu untuk memberikan pembinaan terhadap PNS yang melakukan pelanggaran agar tidak mengulangi perbuatannya.

Hukuman disiplin pada PNS merupakan hukuman yang diberikan kepada PNS ketika melakukan sebuah pelanggaran, aturan disiplin yang telah ditetapkan secara terperinci diatur dalam Pasal 1 angka 4 PP tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.¹⁷ Pelanggaran aturan yang dimaksud salah satunya adalah melanggar kewajiban seorang PNS yaitu kewajiban masuk kerja yang diatur dalam Pasal 3 angka 11. Kewajiban Masuk kerja dan mentaati jam kerja memiliki arti adalah seorang PNS wajib untuk datang ketempat kerja, melaksanakan tugas yang dimiliki, dan pulang sesuai dengan jam yang telah ditentukan serta PNS yang berhalangan hadir wajib untuk memberitahukan alasan tidak masuk kerja kepada pejabat yang berwenang.¹⁸ PNS yang tidak masuk kerja dan tidak melakukan pemberitahuan kepada atasan atau pejabat berwenang akan dijatuhi sanksi berupa hukuman disiplin. Hukuman yang dijatuhi kepada PNS yang tidak memenuhi kewajiban masuk kerja digolongkan menjadi tiga tingkatan dan jenis yakni hukuman disiplin yang bersifat ringan, sedang, dan berat.¹⁹ Selain itu, Peraturan Pemerintah tersebut juga menjelaskan kriteria penjatuhan hukuman disiplin serta jenis dan tingkatan hukuman disiplin yang akan diberikan kepada PNS yang melakukan pelanggaran.

Pemberian hukuman disiplin berdasarkan tingkatan tersebut tidak diberikan secara sewenang-wenang, melainkan dijatuhi berdasarkan kriteria pelanggaran kewajiban masuk kerja yang dilakukan oleh PNS. Ketentuan yang membahas mengenai

¹⁶ Rakayoga, Gusti Lanang, "Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Ditinjau dari Aspek Hukum Kepegawaian di Indonesia", *Jurnal IUS*, Vol. 2, No. 5, (2014), 325-337.

¹⁷ Tambunan, Sony, *Glosarium Istilah Pemerintahan*, Cet. I, (Jakarta, Prenada Media Group, 2016), 111.

¹⁸ *Op.cit*, h. 331.

¹⁹ Rafik, Mohamad, "Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Palu Sulawesi Tengah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 52 Tahun 2010", *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Vol. 4, No. 2, (2016), 1-9.

sanksi disiplin diatur dalam Pasal 8 angka 9, Pasal 9 angka 11, dan Pasal 10 angka 9. Pasal-pasal tersebut secara terperinci mengatur tentang hukuman disiplin bagi PNS yang melakukan pelanggaran dengan tidak melakukan kewajiban masuk kerja yang dijelaskan sebagai berikut:

“Pasal 8 angka 9 menyatakan bahwa:

masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:

- a. teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja;*
- b. teguran tertulis bagi PNS, yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja; dan*
- c. pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja;*

Pasal 9 angka 11 menyatakan bahwa:

masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:

- a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja;*
- b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 (dua puluh lima) hari kerja; dan*
- c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 (dua puluh enam) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja;*

Pasal 10 angka 9 menyatakan bahwa:

masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:

- a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja;*
- b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja;*
- c. pembebasan dari jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 (empat puluh satu) sampai dengan 45 (empat puluh lima) hari kerja; dan*
- d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih.”*

Jadi, berdasarkan ketentuan-ketentuan bunyi Pasal 8 angka 9, Pasal 9 angka 11, dan Pasal 10 angka 9 PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di atas dapat dikatakan bahwa kriteria tingkatan dan jenis penetapan hukuman disiplin kepada PNS yang tidak melakukan kewajiban masuk kerja tidak dijatuhkan secara sewenang-wenang atau tidak berdasar, melainkan dijatuhkan atas dasar tidak dilakukannya pemberitahuan alasan tidak masuk kerja serta jangka waktu pemberitahuan tidak jelas oleh seorang PNS yang tidak masuk kerja kepada pejabat yang berwenang. Berkaitan dengan kriteria penetapan hukuman disiplin bagi pegawai

negeri sipil yang tidak melaksanakan kewajiban masuk kerja ditentukan berdasarkan pemberitahuan serta alasan yang dikirimkan oleh seorang PNS kepada atasannya.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan pada bagian pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa pengaturan mengenai disiplin pegawai negeri sipil yang tidak mematuhi kewajiban masuk kerja telah diatur secara khusus dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil tepatnya dalam Pasal 3 angka 11 yang berbunyi bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil wajib masuk kerja dan mentaati ketentuan masuk kerja yang sudah ditetapkan. Kriteria penetapan hukuman disiplin bagi setiap pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran kewajiban dengan tidak masuk kerja dijatuhkan hukuman berdasarkan pada pemberitahuan alasan atau tidak serta jangka waktu pemberitahuan alasan tidak masuk kerja kepada pejabat berwenang.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Adiwilaga, Rendy, Alfian, Yani dan Rusdia, Ujud, *Sistem Pemerintahan Indonesia*, (Deepublish, Yogyakarta, 2018).
- Husen, La Ode, *Negara Hukum, Demokrasi dan Pemisahan Kekuasaan*, (Sosial Politic Genius, Makassar, 2019).
- Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, (Prenamedia Group, Jakarta, 2015).
- Sadi Is, Muhamad, *Pengantar Ilmu Hukum*, cet. ke II, (Kencana, Jakarta, 2017).
- Soekanto, Soerjono dan Mamudji, Sri, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009).
- Tambuan, Sony, *Glosarium Istilah Pemerintahan*, Cet. I, (Prenada Media Group, Jakarta, 2016).

JURNAL

- Densi, "Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu", *Jurnal Penelitian Sosial dan Politik*, Vol. 7 No. 1 (2018).
- Marwan, Jubery, "Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Banten", *Jurnal Scientium*, Vol. 3, No. 5, (2016).
- Moonti, Roy Marthen dan Polidu, Irwan, "Penerapan Peraturan Sanksi Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Badan Kepegawaian Daerah Badan Kepegawaian darah Kabupaten Gorontalo Utara", *Jurnal Hukum Universitas Gorontalo*, Vol. 1, No. 1, (2018).
- Muvariz, Fitri Rahmadhani, "Analisis Aspek Keadilan dari Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil di Indonesia", *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 16, No. 2, (2019).
- Rafik, Mohhammad, "Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Palu Sulawesi Tengah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 52 Tahun 2010", *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Vol. 4, No. 2, (2016).
- Rahman, Abdul dan Bakri, Riani "Penataan Pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) Melalui *Dynamic Governance*", *Jurnal Konstitusi*, Vol. 1, No. 1 (2019).

Rakayoga, Gusti Lanang, "Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Ditinjau dari Aspek Hukum Kepegawaian di Indonesia", *Jurnal IUS*, Vol. 2, No. 5, (2014).

Ridlwan, Zulkarnaian, "Negara Hukum Indonesia Kebalikan Nachtwachterstaat", *Jurnal Ilmu Hukum Fiat Justisia*, Vol. 5, No. 2 (2012).

Rohaedi, Edi, Basri, Hasan, dan Kusnadi, Nandang, "Penerapan Sanksi Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kota Bogor", *Jurnal Unpak*, Vol. 7, No. 2, (2021).

Saraswati, Retno, "Problematisa Hukum Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan", *Jurnal Hukum Universitas Diponegoro*, Vol. 2, No. 3, (2013).

INTERNET

Serambi, Salam, "ASN Bolos, Siapa Berani Menindak?", URL : <https://aceh.tribunnews.com/2019/06/11/asn-bolos-siapa-berani-menindak>, (2019), diakses terakhir pada tanggal 20 Desember 2019.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494).

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135).