



Implementation Of Work Discipline Rules For Civil Servants In Accordance With Government Regulation NO. 53/2010 Has A Significant Impact On Motivation And Performance In The Jakarta Provincial Government Environment

Penerapan Aturan Disiplin Kerja Bagi Pegawai Asn Sesuai Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Memiliki Dampak Signifikan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Dki Jakarta

Hariyati ¹⁾; Cecep Suhardiman ²⁾
^{1,2)} Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta
Email: ¹⁾ mmtugas45@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [25 January 2024]
Revised [25 March 2024]
Accepted [07 April 2024]

KEYWORDS

Civil Service, Civil Servant
Performance

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 telah mengatur tentang kedisiplinan pegawai negeri sipil (PNS) dan mewajibkan pembentukan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) oleh kepala daerah untuk memastikan kelancaran pelaksanaan tugas ASN di daerah. Namun, penerapan disiplin ini masih belum optimal karena adanya pelanggaran seperti absensi tidak teratur dan keluar kantor saat jam kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja PNS di DKI Jakarta. Fokusnya adalah faktor-faktor yang memengaruhi kinerja PNS serta efektivitas penegakan sanksi disiplin sesuai Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PNS adalah individu yang diangkat oleh pejabat berwenang untuk menunaikan tugas negara, dengan faktor-faktor seperti budaya kerja dan sistem pengawasan memengaruhi kinerjanya. Untuk meningkatkan kinerja PNS, pemerintah menerapkan disiplin sesuai peraturan tersebut, yang mencakup pengaturan sanksi untuk pelanggaran disiplin ASN.

ABSTRACT

Government Regulation No. 53/2010 has regulated the discipline of civil servants (PNS) and requires the establishment of the Regional Personnel Agency (BKD) by regional heads to ensure the smooth implementation of ASN duties in the regions. However, the implementation of this discipline is still not optimal due to violations such as irregular attendance and leaving the office during working hours. This study aims to investigate the influence of motivation, work discipline, and career development on the performance of civil servants in DKI Jakarta. The focus is on factors that affect civil servant performance as well as the effectiveness of enforcement of disciplinary sanctions in accordance with Government Regulation No. 53 of 2010. The results show that civil servants are individuals who are appointed by authorized officials to fulfill state duties, with factors such as work culture and supervision systems affecting their performance. To improve the performance of civil servants, the government implements discipline in accordance with the regulation, which includes setting sanctions for violations of ASN discipline.

PENDAHULUAN

Kemajuan dan keberhasilan dalam menjalankan tugas dan memajukan pembangunan nasional sangat tergantung pada mutu dan kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN memegang peran penting dalam memberikan pelayanan yang adil dan merata kepada masyarakat, dengan komitmen pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Perkembangan suatu negara bergantung pada program pembangunan lintas sektor, yang hanya dapat berhasil dengan dukungan ASN yang berkualitas. Sebagai bagian utama dari sumber daya manusia dalam pemerintahan dan pembangunan, ASN menjadi fondasi utama dalam pelaksanaan tugas dan fungsi mereka.

Disiplin ialah suatu aspek terpenting pada kehidupan tiap-tiap orang serta perlu ditanamkan secara konsisten agar menjadi kebiasaan. Kedisiplinan tinggi umumnya terkait dengan kesuksesan dalam pekerjaan, sementara kurangnya disiplin cenderung menyebabkan kegagalan. Disiplin mencakup menghormati, patuh, menghargai, serta taat terhadap aturan, baik yang tertulis atau tidak. Disiplin juga melibatkan proses latihan serta pembelajaran agar menaikkan kemampuan pada saat bertindak. Dalam konteks pegawai, disiplin mencakup ketaatan pada waktu, berpakaian, penggunaan alat, dan mengikuti prosedur kerja yang ditetapkan. Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 menetapkan bahwa pegawai negeri sipil harus menaati kewajiban dan menghindari pelanggaran terhadap peraturan, dengan sanksi mulai dari teguran hingga pemberhentian, seperti dengan tingkat pelanggaran yang dilaksanakan.

Pegawai negeri sipil (PNS) tunduk pada regulasi yang komprehensif, diawasi oleh Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang berasal dari Undang-Undang Nomor 28 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme. Pemerintah telah mengeluarkan beberapa peraturan untuk memperkuat disiplin PNS, termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 yang telah mengalami perubahan oleh Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010, kemudian direvisi kembali oleh Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021. Selain itu, Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 menetapkan pedoman pelaksanaan dari Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

UU No. 5 Tahun 2014 berisi mengenai aturan tentang pengertian, kedudukan, peran, fungsi, dan tanggung jawab ASN, serta berbagai aspek terkait seperti larangan, pembinaan, dan pengawasan pegawai. Meskipun tidak langsung menyebutkan BKD yang diamanatkan oleh UU No. 43 Tahun 1999, UU ini menegaskan pentingnya menegakkan disiplin ASN untuk meningkatkan kinerja dan menjaga kredibilitas. ASN terikat oleh kode etik dan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin ASN, yang memuat kewajiban, hak, larangan, dan sanksi bagi pelanggar. Penegakan disiplin bertujuan mencegah penyalahgunaan wewenang yang merugikan orang atau negara. Dalam era otonomi daerah, disiplin pegawai menjadi kunci keberhasilan pemerintahan daerah. Peraturan ini menjadi landasan hukum agar dapat menyusun aparatur negara yang baik serta benar. Dalam ketentuan lebih lanjut di Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 pada BAB II pasal 3 angka 11 yang membahas kewajiban masuk kerja dan patuh terhadap jam kerja, penegakan sanksi oleh pejabat yang berwenang dapat dioptimalkan ketika aturan hukum yang mengatur hal tersebut telah jelas, komprehensif, praktis, dan mudah diterapkan. Pasal 3 angka 11 menyatakan kewajiban ASN untuk hadir kerja sesuai jam kerja dan memberitahukan jika berhalangan. Sanksi disiplin terbagi menjadi ringan, sedang, dan berat. Contohnya, ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan selama lima hari berturut-turut dapat menerima sanksi teguran lisan. Pelanggaran seperti ini menyalahi kewajiban ASN untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, mematuhi peraturan kedinasan, menghormati negara dan profesi ASN, serta mengutamakan kepentingan negara. Sebagai abdi masyarakat dan negara, ASN memiliki tanggung jawab besar dalam mematuhi peraturan, termasuk ketentuan disiplin yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010. Kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting dalam konteks pelayanan publik dan harus ditegakkan secara tegas dalam struktur aparatur Negara.

Aparatur pemerintah harus memiliki tingkat disiplin tinggi untuk menjadi contoh bagi masyarakat, tetapi masih ada pelanggaran kode etik dan disiplin oleh sebagian ASN, terutama terkait absensi tanpa alasan yang jelas. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 menyoroti pentingnya memiliki Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki kualitas tinggi, profesional, dan moralitas yang baik dalam menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik. Kedisiplinan ASN memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Meskipun Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 telah mengatur mengenai disiplin ASN, belum ada peraturan pelaksana khusus yang mengatur secara rinci mengenai hal tersebut. Oleh karena itu, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 masih berlaku sebagai panduan hukum yang mengisi kekosongan tersebut, sejalan dengan ketentuan Pasal 139 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang menetapkan bahwa peraturan perundang-undangan sebelumnya akan tetap berlaku jika belum ada yang menggantikannya.

Dari hal itu, Pemerintah Provinsi DKI Jakarta perlu meningkatkan pengawasan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di berbagai instansi pemerintahan. Kurangnya pengawasan dari atasan langsung dan minimnya pemahaman terhadap peraturan-perundang-undangan yang berlaku, karena kurangnya pembinaan dan sosialisasi terkait peraturan kepegawaian, telah menyebabkan rendahnya kesadaran akan disiplin ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Oleh karena itu, langkah-langkah perbaikan yang lebih efektif dalam hal pengawasan, pembinaan, dan sosialisasi perundang-undangan perlu diimplementasikan demi meningkatkan kualitas kinerja dan tingkat disiplin ASN di wilayah tersebut. Permasalahan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di lingkup Pemerintah Provinsi DKI Jakarta menjadi menarik untuk diteliti dalam konteks peran pemerintah dalam mewujudkan penegakan disiplin dengan prinsip Good Governance. Badan Kepegawaian Daerah ialah lembaga yang membantu pada pengawasan di tingkat daerah, termasuk Provinsi DKI Jakarta.

LANDASAN TEORI

Pengertian Disiplin

Kata Disiplin berasal dari bahasa latin yaitu "discere" yang artinya belajar. Sedangkan kata disiplin dari bahasa Inggris yaitu "disciple" yang artinya pengikut atau murid. Disiplin hukum secara umum dapat dibedakan antara disiplin analitis dan disiplin perspektif. Disiplin analitis merupakan sistem ajaran menganalisa, memahami, dan menjelaskan gejala-gejala yang dihadapi, contohnya sosiologi, psikologi, ekonomi, dan lain-lain. Disiplin perspektif merupakan sistem ajaran yang menentukan apakah yang



seyogyanya atau seharusnya dilakukan di dalam menghadapi kenyataan-kenyataan tertentu, contohnya adalah hukum, filsafat, dan lain-lain.¹ Disiplin juga bisa dikenal dengan usaha untuk menanamkan nilai agar subjek yang melakukannya memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan.

Disiplin Hukum

Perlindungan hukum diartikan sebagai pemberian pengayoman atau perlindungan kepada masyarakat yang dirugikan oleh masyarakat lainnya agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum, sedangkan disiplin hukum adalah sistem ajaran mengenai kenyataan atau gejala-gejala hukum yang ada dan hidup di tengah pergaulan masyarakat.

Disiplin hukum secara umum dapat dibedakan antara disiplin analitis dan disiplin perspektif. Disiplin analitis merupakan sistem ajaran menganalisa, memahami, dan menjelaskan gejala-gejala yang dihadapi, contohnya sosiologi, psikologi, ekonomi, dan lain-lain. Berbeda dengan disiplin perspektif yang merupakan sistem ajaran yang menentukan apakah yang seyogyanya atau seharusnya dilakukan di dalam menghadapi kenyataan-kenyataan tertentu, contohnya adalah hukum, filsafat, dan lain-lain.² Dengan pengertian mengenai disiplin hukum diatas maka jelas bahwa disiplin hukum adalah sikap menentukan tentang apa yang seharusnya dan patut dilakukan oleh pegawai negeri sipil dalam mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Pentingnya Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu perilaku dan sikap seseorang yang didasarkan atas kesadaran sendiri untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Nitisemito dikutip oleh Didi Dermawan menyatakan bahwa disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan – peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah ditegakkan.

Menurut Latainer dikutip oleh Edi Sutrisno, menyatakan bahwa disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dengan demikian, biasanya dihubungkan dengan hukuman, padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan bagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi apabila usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini yang akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin kerja akan mencerminkan kekuatan, ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi guna mewujudkan tujuan perusahaan. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Macam – Macam Disiplin Kerja

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan. Menurut T. Hani Handoko disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang. Disiplin korektif adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan, tindakan ini dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang akan sesuai dengan standar. Dengan kata lain sasaran disiplin korektif adalah para pegawai yang melanggar aturan dan diberi sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin korektif ini dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah pegawai yang lain melakukan perbuatan yang serupa dan mencegah tidak adanya lagi pelanggaran yang sama dikemudian hari.

3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius. Dilaksanakan disiplin progresif ini

akan memungkinkan manajemen untuk membantu pegawai memperbaiki kesalahan. Henry Simamora mengemukakan bahwa disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.

Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata “pegawai” berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan, dsb), sedangkan “negeri” berarti pegawai pemerintah yang berada di luar politik, bertugas melaksanakan administrasi pemerintahan berdasarkan perundangundangan yang telah ditetapkan, dan “negeri sipil” berarti pegawai negeri atau aparatur Negara yang bukan militer. Pegawai negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Pegawai Negeri adalah Pegawai yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan Negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Pengangkatan dan pengelolaan pegawai negeri sipil di Indonesia dilakukan oleh 3 lembaga utama, yaitu Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan-RB), Badan Kepegawaian Negara (BKN), Lembaga Administrasi Negara (LAN), dan Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Para ahli seperti Kranenburg dan Logemann mendefinisikan Pegawai Negeri adalah Pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden, dan sebagainya.

Pegawai Negeri Sipil adalah subjek utama dari hukum Kepegawaian d. Pegawai Negeri Sipil memegang peranan yang sangat penting dalam Organisasi Pemerintahan. Hal ini dikarenakan Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan Pembangunan Nasional. Peranan Pegawai Negeri Sipil seperti diistilahkan dalam dunia kemiliteran yang berbunyi "not the gun, the man behind the gun", yaitu bukan senjata yang penting, melainkan orang yang menggunakan senjata itu.

Dasar Hukum Pegawai Negeri Sipil

Demi terwujudnya usaha memelihara kewibawaan Pegawai Negeri Sipil, dan untuk mewujudkan Pegawai Negeri sebagai Aparatur Pemerintah yang bersih dan berwibawa maka diperlukan perangkat Peraturan Disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan, serta sanksi apabila suatu kewajiban tersebut diatas tidak ditaati dan adanya pelanggaran-pelanggaran dalam menjalankan tugas.

Adapun dasar-dasar hukum pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.
 2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 96 Tahun 2000 Tentang Wewenang, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
 3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 97 Tahun 2000 Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil.
 4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.
 5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil 6) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Dasar-dasar hukum pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil yang disebutkan di atas, diharapkan memberikan dorongan dan dukungan kepada Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas.

Fungsi dan Tugas Pegawai Negeri Sipil

Sebagaimana yang diatur pada Pasal 10 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia berfungsi dan bertugas sebagai berikut:

1. Pelaksana kebijakan publik
2. Pelayanan publik
3. Perikat dan pemersatu bangsa

Pada Pasal 11 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Bertugas sebagai:



1. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
2. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas;
3. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan topik penelitian yang akan diteliti, pendekatan yang tepat adalah penelitian kualitatif. Penelitian ini akan mengkategorisasikan penegakan hukum disiplin di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Selatan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Pendekatan yang digunakan mencakup pendekatan perundang-undangan (Statue approach) dan pendekatan kasus (Case approach), dengan fokus pada permasalahan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di kantor tersebut, namun tetap merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Untuk pengumpulan data, metode wawancara dan studi kepustakaan (Library Research) digunakan. Wawancara akan dilakukan dengan pejabat yang berwenang di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Selatan, dengan menggunakan jenis wawancara bebas terstruktur. Sedangkan studi kepustakaan akan melibatkan analisis literatur hukum, seperti buku, jurnal, majalah hukum, dan sumber-sumber lainnya.

Data yang diperoleh terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi terhadap dokumen laporan penegakan hukum disiplin pegawai negeri sipil di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Selatan tahun 2021. Sementara data sekunder diperoleh dari literatur hukum yang relevan dengan objek penelitian.

Metode pengolahan data melibatkan interpretasi terhadap isi bahan hukum yang sudah terdokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif, di mana data akan dianalisis secara kualitatif dan dipresentasikan dalam bentuk deskriptif untuk menjelaskan peristiwa hukum atau kondisi hukum yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Provinsi DKI Jakarta

Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil merupakan landasan hukum yang penting untuk menjamin hak-hak pegawai negeri serta menjadi dasar untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang efisien dan tepat. Peningkatan efektivitas pegawai negeri sipil yang berkualitas sangat tergantung pada kualitas individu pegawai negeri dan tata kelola organisasi aparatur yang baik.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang kemudian mengalami revisi oleh Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, menjadi landasan pengelolaan kepegawaian negara. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 awalnya dibuat dalam konteks sistem politik dan pemerintahan yang cenderung otoriter dan sentralistik, sedangkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dibuat dalam suasana reformasi pemerintahan. Meskipun keduanya memiliki latar belakang pembuatan yang berbeda, namun dalam praktiknya keduanya digunakan secara simultan. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 merevisi, bukan menghapus, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974. Dalam pelaksanaannya, terjadi ambivalensi di mana desentralisasi ke daerah dilakukan sejalan dengan semangat reformasi, namun di sisi lain, pemerintah pusat melalui kementerian sektor mempertahankan peran sentralnya. Hal ini menyebabkan proses rekrutmen dan promosi menjadi kompleks dan sarat dengan persyaratan serta prosedur yang rumit.

Beberapa faktor yang menyebabkan Aparatur Negara melakukan pelanggaran disiplin meliputi kurangnya pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan, rendahnya tingkat kesadaran disiplin ASN, rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM), ketidaktegasan atasan, adanya budaya ewuh pakewuh (ketidaknyamanan atasan untuk memberikan sanksi kepada bawahan), kurangnya komitmen dalam kepemimpinan, dan kecenderungan untuk hanya melakukan pembinaan dan memberikan teguran tanpa tindakan lebih lanjut terhadap setiap pelanggaran disiplin.

Kegagalan dalam pengawasan terhadap kontribusi Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu faktor utama yang menyebabkan pelanggaran kode etik profesi oleh pegawai ASN. Pengawasan dianggap sebagai elemen krusial dalam manajemen, berfungsi sebagai mekanisme pemeriksaan dan pengendalian oleh atasan terhadap bawahannya. Dalam konteks pengendalian, pengawasan dilihat sebagai langkah akhir untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana dan peraturan yang berlaku. Dari perspektif manajemen, pengawasan bertujuan untuk membandingkan pelaksanaan tugas dengan standar yang telah ditetapkan. Pelanggaran disiplin dibagi menjadi dua jenis, dimana atasan memiliki tanggung jawab untuk memberikan pembinaan dan menjatuhkan sanksi

terhadap ASN yang melanggar. Oleh karena itu, penting bagi atasan untuk segera mendapatkan informasi mengenai dugaan pelanggaran disiplin oleh pegawai ASN dan melakukan panggilan untuk pemeriksaan lebih lanjut

Menurut penulis, untuk memastikan keberadaan penyelenggara pemerintah, termasuk Aparatur Sipil Negara (ASN), yang memiliki semangat bela negara yang tercermin dalam kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, diperlukan perbaikan komprehensif dalam hal pengadaan, rekrutmen, dan seleksi. Karena negara menjamin kepastian hukum, maka negara juga harus memberikan jaminan untuk semua urusan terkait penyelenggara pemerintah, termasuk ASN. Hal ini sesuai dengan konsep Negara Hukum yang tak terpisahkan dari prinsip kedaulatan rakyat, di mana hukum yang mengatur dan membatasi kekuasaan negara atau pemerintah didasarkan pada kekuasaan atau kedaulatan rakyat.

Oleh karena itu, Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugasnya harus mampu menjalankan pemerintahan dengan memperhatikan prinsip transparansi, sebagaimana dijelaskan sebelumnya tentang asas-asas umum penyelenggaraan Negara. Transparansi menjadi aspek penting dalam memastikan bahwa pemerintahan berjalan secara terbuka, jujur, dan akuntabel kepada publik. Dengan demikian, ASN diharapkan dapat memenuhi standar tinggi dalam memberikan pelayanan yang transparan, memberikan informasi yang jelas kepada masyarakat, serta bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan yang diambil dalam menjalankan tugas-tugas pemerintah.

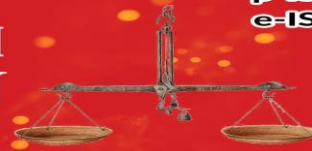
Asas kepastian hukum memegang peranan penting dalam sistem hukum Indonesia yang berlandaskan negara hukum. Negara Indonesia, sesuai dengan prinsip tersebut, diharapkan menjamin bahwa setiap warga negara memiliki dasar atau landasan hukum yang jelas dalam menjalani kehidupan bernegara. Kepastian hukum menegaskan bahwa hukum harus dapat diprediksi, diakses, dan diterapkan secara adil oleh semua pihak tanpa kecuali. Selanjutnya, asas tertib menyelenggarakan negara menekankan pentingnya disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai abdi negara, termasuk Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal ini berarti ASN diharapkan untuk mematuhi dan melaksanakan ketentuan-ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau yang dikenal sebagai hukum positif. Dengan menjunjung asas tertib menyelenggarakan negara, ASN diharapkan dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam menjalankan pemerintahan secara efektif dan efisien sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Asas kepentingan umum menekankan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menjalankan tugasnya harus mengutamakan kepentingan umum atau kepentingan masyarakat secara keseluruhan. Hal ini berarti bahwa setiap bentuk penyelenggaraan pemerintahan haruslah bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan keadilan bagi seluruh rakyat, serta memperhatikan kebutuhan dan aspirasi masyarakat secara menyeluruh. Sementara itu, asas keterbukaan menegaskan bahwa dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, ASN harus beroperasi secara terbuka dan transparan. Ini berarti bahwa setiap kegiatan dan program yang dilaksanakan oleh pemerintah haruslah dapat diakses dan dipahami oleh masyarakat secara luas. Transparansi ini mencakup penyediaan informasi yang jelas dan mudah diakses mengenai kebijakan, program, anggaran, serta hasil kerja pemerintah kepada publik. Dengan demikian, masyarakat dapat ikut serta dalam memantau, mengevaluasi, dan memberikan masukan terhadap penyelenggaraan pemerintahan secara efektif.

Penerapan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Juncto Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

ASN harus memprioritaskan sikap adil dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai abdi negara. Mereka harus berupaya lebih baik lagi dalam melayani masyarakat untuk mencapai prinsip kemanfaatan. Konsep ini dinyatakan oleh John Stuart Mill yang menyatakan bahwa tindakan dianggap benar jika meningkatkan kebahagiaan dan dianggap salah jika mengurangi kebahagiaan. Namun, rendahnya pelayanan publik, terutama di daerah, mengindikasikan kurangnya komitmen pemerintah dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan yang ada, seperti Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik. Selain itu, budaya organisasi yang buruk juga telah berdampak negatif terhadap kualitas pelayanan publik selama ini.

Dalam masyarakat yang kompleks dan memiliki solidaritas organik, hukum tidak hanya berfungsi sebagai cerminan dari kekejaman yang timbul dari pelanggaran moralitas. Sebaliknya, hukum menjadi alat untuk mengatur kehidupan bersama dan menegakkan keadilan dalam konteks hubungan yang semakin rumit antara individu-individu yang berbeda. Hukum mencerminkan beragam nilai, norma, dan aspirasi masyarakat, serta bertujuan untuk menciptakan tatanan sosial yang adil dan harmonis. Dalam konteks solidaritas organik, hukum menjadi instrumen untuk memfasilitasi kerjasama dan koordinasi di antara anggota masyarakat yang beragam, sehingga membentuk fondasi bagi kehidupan bersama yang



berkelanjutan dan saling mendukung. Dalam masyarakat yang begitu kompleks, banyak aspek dari sistem hukum yang bersifat represif menjadi relevan dan terlihat. Kompleksitas masyarakat menyebabkan kebutuhan untuk menegakkan aturan-aturan yang jelas dan tegas untuk menjaga ketertiban dan keadilan. Hal ini mencakup penggunaan hukum sebagai alat untuk menegakkan aturan-aturan yang melindungi masyarakat dari pelanggaran, serta sebagai mekanisme untuk menegakkan tanggung jawab dan akuntabilitas. Dalam konteks yang semakin kompleks ini, hukum represif sering kali menjadi salah satu cara untuk menjaga ketertiban dan keseimbangan dalam masyarakat.

Pelayanan publik masih belum optimal, terutama dalam hal pengelolaan dokumen seperti KTP atau IMB, yang dirasakan oleh warga sebagai kurang memenuhi standar yang diharapkan. Hal ini menunjukkan bahwa pelayanan publik belum sepenuhnya memberikan manfaat yang langsung dirasakan oleh masyarakat, padahal seharusnya pelayanan tersebut sudah dapat memberikan dampak positif secara nyata bagi masyarakat. Keberhasilan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik diharapkan dapat mendapatkan dukungan dan kepercayaan dari masyarakat. Disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang memperbarui ketentuan sebelumnya terkait hal ini. Pelanggaran disiplin oleh ASN harus ditangani sesuai dengan jenis pelanggarannya. Seiring dengan perkembangan masyarakat, tuntutan terhadap administrasi juga semakin meningkat. Oleh karena itu, administrasi negara harus mampu menjawab setiap tuntutan tersebut dengan cepat dan efisien.

Korupsi pada dasarnya dapat dipahami sebagai upaya menggunakan kekuasaan atau posisi untuk menyalahgunakan informasi, keputusan, pengaruh, uang, atau kekayaan demi keuntungan pribadi. Namun, apakah semua bentuk korupsi memiliki tingkat perusakan yang sama? Pertanyaan ini membatasi pembahasan korupsi pada bentuknya yang paling umum terjadi dan sulit untuk diberantas, yang sering kali merupakan kejahatan struktural. Dalam konteks ini, korupsi dianggap sebagai kejahatan yang lebih serius karena dapat menyebabkan kerusakan sistemik dan merugikan masyarakat secara luas.

Untuk mewujudkan pembangunan nasional melalui pelayanan kepada masyarakat, Aparatur Sipil Negara (ASN) harus menjunjung tinggi disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Kepastian hukum bagi masyarakat menjadi kunci utama bagi terwujudnya pemerintahan yang baik. ASN diharapkan melaksanakan tugas mereka dengan profesionalisme, memiliki orientasi yang progresif dalam membangun bangsa, dan tidak menyalahgunakan hak serta kewenangan mereka sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku.

Bagaimanakah Bentuk Pengawasan Terhadap Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Provinsi DKI Jakarta

Pengawasan pada dasarnya bertujuan untuk mencegah terjadinya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan dari tujuan yang ingin dicapai. Melalui pengawasan, diharapkan dapat membantu pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan dengan efektif dan efisien. Bahkan, pengawasan membantu dalam penciptaan aktivitas yang terkait erat dengan penentuan atau evaluasi sejauh mana pekerjaan telah dilaksanakan. Selain itu, pengawasan juga berperan dalam mendeteksi sejauh mana kebijakan pimpinan dijalankan dan mengungkap penyimpangan yang mungkin terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut.

Pengawasan dalam suatu organisasi harus dilakukan secara berkelanjutan pada setiap tahapan manajemen guna memastikan efektivitas dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil memainkan peran penting dalam penegakan disiplin di lingkungan pemerintahan. Pelanggaran disiplin oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara, seperti tidak mematuhi kewajiban atau melanggar larangan, akan dikenai sanksi sesuai dengan prosedur yang telah diatur dalam peraturan tersebut. Pejabat yang memiliki kewenangan, seperti Presiden, menteri, gubernur, atau Bupati, berhak untuk menjatuhkan hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah. Keputusan hukuman yang telah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang bersifat mengikat dan tidak dapat diganggu gugat. Tujuan utamanya adalah agar Pegawai Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin menjadi lebih sadar dan tidak mengulangi pelanggaran tersebut. Jika pelanggaran masuk dalam kategori berat, Pegawai Aparatur Sipil Negara tersebut dapat diberhentikan.

Tujuan dari penerapan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mengedukasi Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Sebelum mengambil keputusan untuk memberikan hukuman, setiap pejabat yang memiliki kewenangan harus melakukan pemeriksaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran. Pelanggaran disiplin diartikan sebagai segala tindakan yang dilakukan oleh PNS yang melanggar aturan disiplin, baik itu terjadi dalam maupun di luar jam kerja. Hukuman disiplin merujuk pada sanksi yang diberikan kepada PNS yang melanggar ketentuan disiplin. Pengawasan melekat, yang dijelaskan dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.

KEP/46/M.PAN/4/2004, adalah usaha yang dilakukan di dalam organisasi untuk mengarahkan kegiatan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif, efisien, dan ekonomis, serta untuk menggunakan sumber daya yang ada secara optimal. Pengawasan melekat ini merupakan tanggung jawab pimpinan organisasi dalam memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai dan mengatasi hambatan sejak awal.

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/46/M.PAN/4/2004, ada delapan unsur melekat yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi atau instansi.

Pengawasan melekat (*waskat*) mempunyai berbagai keunggulan yang signifikan. Pertama, dalam hal keketepatan, sistem ini memungkinkan atasan langsung terlibat secara langsung dalam memantau aktivitas sehari-hari secara normatif, memungkinkan intervensi yang tepat waktu dan sesuai dengan tujuan organisasi. Kedua, kecepatan juga merupakan nilai tambah, karena pengawasan melekat tidak terikat oleh prosedur yang memperlambat respons. Ketika terjadi kesalahan atau masalah, perbaikan dapat dilakukan secara langsung tanpa menunggu proses komunikasi formal. Ketiga, dari segi ekonomis, pengawasan melekat lebih hemat biaya karena aktivitas pengawasan dilakukan oleh pejabat yang sudah memiliki tanggung jawab memimpin, sehingga tidak ada biaya tambahan yang diperlukan.

Satjipto Rahardjo mengungkapkan bahwa hukum disusun untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Hukum yang tidak disusun sesuai dengan kebutuhan dan keinginan masyarakat dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam kehidupan bersama dan berpotensi melanggar hak asasi manusia. Hukum yang dirancang untuk kepentingan masyarakat bertujuan untuk membantu mereka dalam berbagai aspek, termasuk dalam melindungi hak-hak mereka. Pendekatan ini menempatkan hukum dalam posisi yang efektif dan bermanfaat bagi masyarakat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pegawai Negeri Sipil, sebagai bagian dari aparaturnya pemerintah, diharapkan memiliki tingkat disiplin yang tinggi sebagai contoh bagi masyarakat umum. Disiplin Pegawai Negeri Sipil, sesuai dengan definisi dalam Pasal 1 Nomor 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, mengacu pada kemampuan pegawai negeri sipil untuk mematuhi kewajiban yang ditetapkan dan menghindari larangan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan maupun peraturan kedinasan. Pelanggaran terhadap kewajiban atau larangan tersebut dapat mengakibatkan penerapan hukuman disiplin.

Menurut pandangan penulis, untuk memiliki Aparatur Sipil Negara (ASN) yang benar-benar mendedikasikan dirinya untuk kepentingan negara, termasuk memiliki rasa bela negara yang tercermin dalam sikap disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, diperlukan perbaikan komprehensif dalam proses pengadaan, rekrutmen, dan seleksi ASN. Konsep kebahagiaan terbesar, sebagaimana yang disampaikan oleh Mill, menekankan bahwa tindakan dapat dianggap benar jika berpotensi meningkatkan kebahagiaan, dan salah jika berpotensi mengurangi kebahagiaan. Kebahagiaan dalam konteks ini merujuk pada kesenangan dan ketiadaan penderitaan. Kurangnya pelayanan publik, terutama di tingkat daerah, menandakan kurangnya komitmen pemerintah dalam menjalankan peraturan perundang-undangan yang ada, seperti Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik. Selain itu, budaya organisasi yang buruk juga telah mempengaruhi mutu pelayanan publik secara negatif selama ini.

Pelayanan publik saat ini menjadi isu kebijakan yang semakin strategis dan sensitif, seiring dengan tingkat kritisitas yang meningkat dari masyarakat terhadap pemerintah. Pelayanan publik dianggap sebagai hak masyarakat dan tanggung jawab pemerintah, namun di Indonesia umumnya masih terkategori sebagai kurang baik atau buruk. Hal ini memiliki konsekuensi yang luas, termasuk dalam aspek ekonomi, politik, sosial budaya, dan hukum. Menurut pandangan penulis, ketika masalah kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN) dikaitkan dengan Hukum Pidana, terdapat keterkaitan yang signifikan. Hal ini disebabkan oleh prinsip *Ultimum Remedium*, yang menjelaskan bahwa penggunaan hukum pidana terhadap individu yang tidak bisa dijerat dengan hukum yang khusus, akan mengacu pada



hukum umum. Keterkaitan ini juga bergantung pada jenis pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh setiap ASN dalam menjalankan tugasnya. ASN diharapkan menjalankan tugasnya dengan prinsip keterbukaan, yang berarti memberikan informasi yang akurat dan benar serta bertindak dengan jujur dan adil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagai profesi yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan dirinya sendiri, ASN juga diwajibkan untuk bertanggung jawab atas kinerjanya dan menerapkan prinsip System Marriage (Sistem Merit) dalam manajemen aparatur sipil negara.

Saran

Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Melalui Penerapan Aturan Disiplin Kerja sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010".

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sudrajad, Memahami Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Edisi 2022, (Jakarta: Biro Hubungan Masyarakat, Hukum, dan Kerjasama Badan Kepegawaian Negara, 2022, Cet. Pertama)
- Ahmad Ali dan Wiwie Heryani, Menjelajahi Kajian Empiris Terhadap Hukum, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2012)
- Djarmika, Sastra dan Marsono. Hukum Kepegawaian di Indonesia. (Jakarta : Djambatan, 1995)
- Gusti Lanang Rakayoga, Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Ditinjau Dari Aspek Hukum Kepegawaian Di Indonesia, Jurnal IUS, Vol II, No. 5, Agustus 2014, hlm. 7. Jurnalius.ac.id diakses pada 8 maret 2023
- H. Alwi Wahyudi, Hukum Tata Negara Indonesia (Dalam Perspektif Pancasila Pasca Reformasi), (Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2013,)
- Haryatmoko, Etika Politik Dan Kekuasaan, (Jakarta: Kompas Penerbit Buku, 2014)
- Kukuh Galang Waluyo, Seputar Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasar Pp No.94 Tahun 2021, 24 November 2022
- Meylani Chahyaningsih. Pengawasan Hukum Terhadap Aparatu Negara. (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2016)
- Muchsan. Sistem Pengawasan terhadap Perbuatan Aparat Pemerintahan dan Peradilan Tata Usaha Negara di Indonesia. (Yogyakarta: Liberty.2000).
- Pasal 1 butir 22 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil
Republik Indonesia, Keputusan Menteri Negara : KEP/46/M. PAN/4/2004 tentang Penerapan pendayagunaan aparatur negara
- Rusmawati, & Hidayat, Nasrullah. Pendayagunaan Pegawai Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Kerja Aparatur Negeri Sipil Pada Kantor Camat Babalan, Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Vol.3, No.1, (Juni 2015).
- Sandiani, N.L., Suryawan, I.G.B., & Widiati, I.A.P. Penegakan Sanksi Terhadap Aparatur Sipil Negara yang Melakukan Pelanggaran Disiplin di Lingkungan Pemerintah Kota Denpasar, Jurnal Interpretasi Hukum, Vol.1, No.1, (Agustus 2020).
- Pasal 20 ayat(2) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.
- Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih dan Tedi Sudrajat, Hukum Kepegawaian di Indonesia, Cetakan ke-3, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014),
- Sulistiyawati, Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, (Jakarta: Buana Raya, 2010)
- Soedjono Dirjosisworo, Pengantar Ilmu Hukum, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2008, Cet. Pertama)
- Didit Dermawayan, Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, (Surabaya : Pena Semesta, 2013, Cet. Pertama)
- Edi Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2016, Cet. Kedelapan)
- Arfiani Haryanti, Disiplin Pegawai Negeri Sipil, (Jakarta: Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Bidang Kode Etik, Disiplin, Pemberhentian, dan Pensiun Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara, 2019, Cet. Pertama)

Edi Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2016, Cet. Kedelapan)
Sahya Anggara, Administrasi Kepegawaian Negara, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2016, Cet. Pertama)