Jurnal Ilmu Hukum p-ISSN 2337-6368 | e-ISSN 2615-4439
Vol. 3, No. 2, August 2019 http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/HERMENEUTIKA

PENEGAKAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJAPELAYANAN PUBLIK

Kastiyah [1] dan Endang Sutrisno [2]
Fakutas Hukum Pascasarjana Universitas Swadaya Gunung Jati (UGJ) Cirebon

DOI: http://dx.doi.org/10.33603/hermeneutika.v3i1.2002

Abstrak

Penelitian ini merupakan penilaian deskriptif analisis yang bertujuan untuk menguraikan dan menggambarkan mengenai pelaksanaan kewajiban, hak dan kedudukan Pegawai Negeri Sipil di LPP RRI Cirebon khususnya urusan SDM RRI Cirebon yang diterapkan dalam kedisiplinan kerja sehari-hari. Penelitian ini menggunakan pendekatan sosial legal research untuk menegtahui sejauh mana penegakan terhadap pegawai sipil yang melanggar peraturan disiplin. Penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Penyiaraan Publik Radio Republik Indonesia LPP RRI Cirebon. Motivasi Pegawai Negeri Sipil yang rendah terlihat dari rendahnya semangat untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Apabila kita membandingkan data penajatuhan hukuman disiplin dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil RRI Cirebon yang seluruhnya berjumlah 60 orang, maka dapat disimpulkan bahwa persentase pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin adalah sebanyak 17%. Persentasi tersebut sangat kecil apabila dibandingkan dengan jumlah pegawai negeri sipil. Berdasarkan hasil penelitian ini diajukan saran bahawa kebijakan dalam aturan perlu mempertimbangkan antar reward dan vonishment, menghilangkan budaya 'like' dan 'dislike'.

Kata kunci : *Sumber Daya Manusia, Aparatur Sipil Negara, LPP RRI, legal research*

[1] Kastiyah
Email: kastiyahsh@gmail.com

[2] Endang Sutrisno
Email: endangsutrisno94@gmail.com

I. PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Pendayagunaan aparatur negara adalah upaya terencana dan sistematis untuk meningkatkan kinerja. Sesuai dengan tugasnya, maka kinerja aparatur tadi difokuskan dalam memberikan pelayanan kepada Publik.

Permasalahan Pengelolaan aparatur Negara yang menonjol sementara ini adalah besarnya kelembagaan pemerintah pusat dan daerah, rendahnya kualitas SDM aparatur dan kurang teraturnya manajemen dan tata laksana pemerintahan (Mangkunegara, 2009). Selain itu instansi pemerintah masih ditandai dengan pelayanan publik yang belum prima, akuntabilitas apartur yang rendah, pengawasan yang kurang terkoordinasi dan hasil pengawasan yang kurang ditindaklanjuti. Bahkan yang paling final adalah budaya ogranisasi (*corporate culture*) yang belum tergabung, seningga pegawai masih bekerja seadanya

b. Rumusan Masalah

Berdasarkan Fenomena yang telah diuraikan pada latar belakang diatas, maka yang menjadi pernyatan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah upaya untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik sesuai kebijakan Direktur SDM dan Umum Lembaga Penyiaran Publik RRI dalam penegakan disiplin pegawai?
2. Apakah Kebijakan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia sudah memenuhi harapan masyarakat (public) untuk mendapatkan informasi?

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penilaian deskriptif analisis yang bertujuan untuk menguraikan dan menggambarkan mengenai pelaksanaan kewajiban, hak dan kedudukan Pegawai Negeri Sipil di LPP RRI Cirebon khususnya urusan SDM RRI Cirebon yang diterapkan dalam kedisiplinan kerja sehari-hari.

Penelitian ini menggunakan pendekatan *sosial legal research* untuk menegtahui sejauh mana penegakan terhadap pegawai sipil

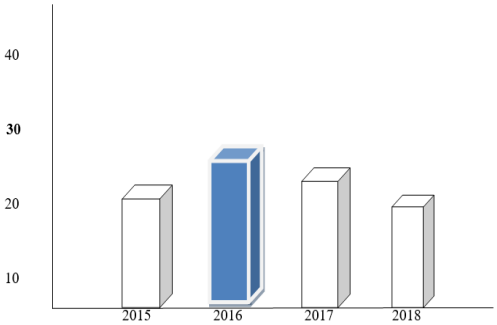
yang melanggar peraturan disiplin.

Penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Penyiaraan Publik Radio Republik Indonesia LPP RRI Cirebon. Motivasi Pegawai Negeri Sipil yang rendah terlihat dari rendahnya semangat untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan

III. HASIL PENELITIAN

Melalui Obyek Penelitian, diketahui dalam 4 tahun terakhir yaitu mulai tahun 2015 s.d 2018 diperoleh angka penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan RRI Cirebon yang menunjukan kecenderungan penurunan. Hal tersebut dapat dilihat dari grafik pegawai yang telah diproses dan memperoleh Keputusan penjatuhan hukuman disiplin adalah sebagai berikut :

Grafik PNS yang Telah dijatuhi Hukuman Disiplin



Berdasarkan data tersebut diatas dapat diperoleh kesimpulan prosentase rata-rata dari 60 Pegwai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin di RRI Cirebon adalah 0,17% Selain itu diketahui jumlah Pegawai Negeri Sipil yang indsipliner dan diproses serta dijatuhi hukuman disiplin di lingkungan RRI Cirebon pada tahun 2018 adalah sebagai berikut.

Penanganan Kasus Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan LPP RRI Cirebon

Table 1

No	JENIS KASUS PELANGGARAN DISIPLIN	SEKSI	PANGKAT /GOL.RUANG	JUMLAH
1	Terlambat Masuk kerja	Pemebritaan	III/ d	3
2	Tidak masuk kerja tanpa ijin/alsaan yang sah selama 25 hari kerja	Layanan dan Pengemangan Usaha	III /a	1
3	Terlambat Masuk Kerja	Tata Usaha	III/b	2
4	JUMLAH			6

Selama tahun 2018 Urusan Kepegawaian LPP RRI Cirebon Menerima dan mengolah data penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil dilingkungan LPP RRI Cirebon. Berikut rinciannya :

Pengumpulan dan Pengolahan Data Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Cirebon Tahun 2018

Tabel 2

No	Kategori penjatuhan Hukuman Disiplin	SEKSI	Jenis Hukuman Disiplin	Gol. Ruang	Jumlah
1	Indisipliner	LPU	Penundaan Kenaikan Pangkat selama satu tahun	III/a	1
2	Indisipliner	TU	Teguran Tertulis Teguran Lisan	III/b II/a	1 3
3	Indisipliner	Pemebritaan	Teguran Lisan	III/a	2
Jumlah					7

Berdasarkan Peraturan Dewan Direksi Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia nomor;4 tahun 2012 tentang pedoman displin Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia dan Peraturan Direktur Utama LPP RRI nomor 4 tahun 2015 tentang pedoman pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai dilingkungan LPP RRI, ketentuan jam kerja adalah sebagai berikut :

a. Hari Senin sampai dengan Kamis:
   Jam Masuk Kerja = 08.00
   Jam Istirahat = 12.00-13.00
   Jam Pulang Kerja = 16.30
b. Hari Jumat
   Jam Masuk Kerja = 07.30
   Jam Istirahat =11.30– 13.00
   Jam Pulang = 16.30 Wib.

Selama tahun 2018, bagian urusan sumber daya manusia RRI Cirebon melakukan pemantauan dan pengecekan daftar kehadiran melalui daftar kehadiran elektronik yang sudah disiapkan,masih ada pegawai LPP RRI yang kehadirannya tidak sesuai dengan ketentauan jam kerja (terlambat) yang sudah ditentukan. Dengan adanya keterlambatan pegawai masuk kerja mencerminkan sikap disiplin pegawai tersebut masih kurang, padahal kehadiran tersebut merupakan cerminan dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Selama Bulan Oktober Tahun Anggaran 2018, Kepala RRI Cirebon melakukan Rapat Pleno dengan seluruh Pegawai sebagai tindakan melakukan pembinaan dan penerapan Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS, dan sekaligus memberikan tugas kepada tim penyelesaikan kasus untuk melaksanakan tugas menyelesaikan kasus-kasus yang ada di RRI Cirebon.

Kegiatan Pemantauan Tingkat Kehdiran Melalui Absensi Elktronik PNS RRI

Cirebon Tahun 2018

Tabel 3

No	Tanggal Pelaksanaan	Jumlah PNS Yang Tidak Masuk Keja
1	Senin, 1 oktober 2018	7 orang terlamat masuk kerja
2	Selasa 9 Oktober 2018	5 Orang (2 Orang Sakit, 2 Orang Ijin, 1 orang tanpa keterangan
3	Senin, 15 Oktober 2018	1 Orang Tanpa Keterangan yang sah
4	Senin, 22 Oktober 2018	1 Orang Tanpa Keterangan Yang sah
5	Senin, 29 Oktober 2018	5 otang (3 Orang Ijin, 1 sakit, 1 Orang Tidak Masuk Tanpa Alasan Yang sah

Selama Tahun Anggaran 2018 Tim Penyelesaiakn Kasus Kepegawaian Radio Republik Indonesia telah melakukan 3 (tga) kali rapat dengan rincian sebagai berikut :

Kegitan Rapat Tim Penyelesaian Kaus Kepegawaian taun 2018

Tabel 4

No	Tanggal Pelaksanaan	Jumlah kasus yang dibahas
1	Senin, 6 Agustus 2018	2 Kausu
2	Selasa, 16 Oktober 2018	3 Kasus
3	Kamis, 15 November 2018	2 Kasus

Tim Penyelesaian kasus kepegawaian RRI Cirebon melaksanakan Tugas berdasarkan surat perintah/tugas dari Kepala RRI Cirebon yang hasilnya disampaikan ke Dirut RRI di Jakarta

Berdasarkan laporan hasil Pemantauan rekap Absensi elektronik yang dilakukan oleh bagian Urusan Sumber Daya Manusia RRI Cirebon diperoleh gambaran secara umum permasalah aktual dalam pembinaan pegawai adalah sebagai berikut :

a. Kurang maksimalnya Fungsi Pembinaan dalam pengelolaan kepegawaian di Lembaga Penyairan Publik RRI Cq, RRI Cirebon.
b. Masih adanya Keringanan dari pimpinan dalam penyelesaian kepegawaian sehingga tidak maksimal.
c. Masih ada pengelola kepegawaian yang kurang memahami peraturan dan birikrasi penyelesaian kepegawaian.
d. Masih lemahnya kordinasi dalam penanganan masalah kepegawai yang timbul antara seksi yang ada di RRI Cirebon.

Oleh karena Penulis berkeja di Bagian Sumber Daya Manusi RRI Cirebon, yang sudah tentu kesehariannya menangani permasalahan dan memperhatikan tingkat edisiplinan Pegawai Negeri Sipil di RRI Cirebon, maka dapat diuraikan beberapa factor yang

menjadi penyebab menurunya disiplin, factor tersebut antara lain adalah:

1. Kebijakan yang lebih menitik beratkan pada vonishment. Tidak ada program kegiatan pemebrian penghargaan yang sifatnya inisiatif dari direksi.
2. Kurangnya penghargaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang telah menunjukan prestasi kerja yang baik. Program pemberian penghargaan dari Presiden Republik Indonesia melalui usulan Urusan Kepegawaian RRI Cirebon dalam bentuk penghargaan Satya Lancana Karya Satya secara berkala 1 (satu) tahun sekali dengan persyaratan terpenuhi 20 dan 30 tahun, tidak pernah dijatuhi hukuman tingkat sedang dan berat serta tidak mengambil cuti diluar tanggungan negara. Program pemberian penghargaan ini belum sepenuhnya menitikberatkan pada penilaian prestasi kerja.
3. Belum diatur system pola karier, sehingga menciptakan budaya kerja *" like and dislike*" sehingga menimbulkan sikap apatis pegwai untuk memberikan prestasi kerja yang terbaik.
4. Kurangnya Figur Pimpinan yang dapat memberikan contoh teladan yang baik.
5. Lemahnya Pengawasan dari pimpinan terhadap staf bawahannya. Sering terjadinya permasalahan pelanggaran disiplin baru diketahui dan dilaporkan manakala proses penyelesaian sudah dalam keadaan berat. Misalnya Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja, tidak segera dilakukan pembinaan dan teuran oleh atasannya.Namun pada saat Pegawai Negeri Sipil tersebut tidak masuk selama berbulan bulan, baru dilaporkan kepada Pimpinan.
6. Tidak Memahami tugas pokok dan fungsi Masih ada Pegawai Negeri sipil yang tidak memahami tugas pokok dan fungsi . Diantara mereka tetap mematuhi ketentuan hari dan jam kerja, tetapi pada saat opersional kerja menjadi tidak produktif karena tidak tahu apa harus mereka kerjakan.
7. Sikap dan perliaku kerja yang lebih senang bermalas-malasan.

Masih adanya budaya kerja yang negative, dimana sebagian dari pegawai Negeri Sipil yang lebih senang memilih ditugaskan di seksi yang cenderung ringan dalam beban kerja dan volume kerjanya.

8. Pelaksanaan penegakan disiplin yang masih tebang pilih. Tidak seluruh Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin ditindak sesuai dengan mekanisme Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil yang tidak ditindak biasanya karena yang bersangkutan menduduki jabatan structural yang strategis atau karena ada orang yang berpengaruh atau berkuasa yang melindunginya.
9. Tidak Stiap pelanggaran disiplin langsung ditindak oleh atasan. Ada sebagian atasan tidak segera melakukan penindakan ketika mengetahui staff bawahannya melakukan melanggaran disiplin, dengan alasan enggan dan tidak berani untuk mengambil resiko rusaknya hubungan personal antara keduanya.
10. Tidak setiap pelanggaran disiplin berat dilaporkan kepada pejabat yang berwenang.

    Pegawai Negeri Sipil yang terancam pelanggaran disiplin berat biasanya baru diketahui setelah pelanggaran disiplin yang dilakukannya sudah lama dan berlarut larut, informasi biasanya baru diketahui bedasarkan hasil Audit Satuan Pengawas Interen atau dari laporan tidak tertulis.

    Adanya anggapan apabila pimpinan RRI melaporkan pelanggaran disiplin berat yang dilakukan oleh staff bawahannya dapat diasumsikan bahwa pimpinan tersebut tidak mampu membina staff bawahannya dan dapat mempengaruhi penilaian pimpinan yang lebih tinggi (Direktur Utama) kepadanya.

IV. KESIMPULAN

1. Aparatur Sipil Negara ASN yang bekerja di Radio Republik Indonesia masih kurang mentaati Undang Undang Republik Indonesia nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah

Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2018 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hal itu terbukti masih banyak Pegawai RRI Cirebon masih banyak yang meninggalkan tugas saat jam kerja dan masih ada pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah berdasarkan ketentuan yang berlaku.

2. Kebijakan yang dibuat oleh jajaran Direksi LPP RRI maupun kebijakan Kepala RRI Cirebon belum secara maksimal dalam rangka penegakan disiplin kepada pegawai untuk melaksanakan tugas sebaik baiknya dalam memberikan pelayanan Publik. Urusan Kepegawaian RRI Cirebon dalam pelaksanaan penegakan disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil menemui kendala beberapa kendala yang antara lain:
   a. Kebijakan yang lebih menitik beratkan pada vonishment.
   b. Kurangnya penghargaan terhadap Pegawai Negerei Sipil yang telah menunjukan prestasi kerja yang baik.
   c. Belum diaturnya system pola karier, sehingga menciptakan budaya kerja '*like and dislike'*
   d. Adanya intervensi pengaruh kekuasaan politik yang lebih dominan terhadap birokrasi.
   e. Kurangnya Figur pimpinan yang dapat memberikan contoh teladan yang baik bagi staff/bawahannya.
   f. Lemahnya pengawasan dari pimpinan kepada staff/bawahan
   g. Tidak memahami tugas pokok dan fungsi
   h. Sikap dan perilaku kerja yang lebih senang bermalas-malasan.
   i. Minimnya tingkat kesejahteraan
   j. Pelaksanaan penegakan disiplin yang masih tebang pilih,

k. Tidak setiap pelanggaran disiplin langsung ditindak oleh atasan.

l. Tidak setiap pelanggaran disiplin berat dilaporkan kepada pejabat yang berwenang.

DAFTAR PUSTAKA

A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, Remaja Rosdakarya.

Abu Daud Busroh dan H. Abu Bakar Busro. *Asas-asas Hukum Tata Negara*. Ghalia Indonesia Jakarta. 1983.

A Hooggerwerf. 1983. *Ilmu Pengetahuan*. *Erlanggra* Jakarta.

Akil Mochtar,2004, *Pembalikan beban pembuktian tindak pidana korupsi*. Jakarta secretariat Jendral Kepanitraan Mahkamah Konstitusi

Ali Audah.2003 . *Konkordasi Qur'an Panduan Kata Dalam Mencari ayat Qur'an*.Bogor.Lentera Antar Nusa.

Astrid.S.Susanto. 1984. *Sosiologi Pembangunan*.Bina Cipta. Jakarta.

A.W. Widjaya,1986.*Administrasi Kepegawaian Suatu Pengantar*. Jakarta ,Rajawali Pers.

Arif Banda Nawawi, 2007. *Beberapa Aspek Pembangunan Hukum Pidana (menyongsong Generasi Baru Hukum Pidana Indonesia*).Undip.Semarang

Azhary. 1995. *Negara Hukum Indonesia, analisis Yuridis Normatif tentang Unsur-unsur*, UI Press, Jakarta

Baban Sobandi, 2004, *Etika Kebijakan Publik: Moralitas Propetis dan Profesionalitas Aparat Birokrasi.* Bandung. Humaniora utama Press

Bagir Manan dan Kuntana Magnar. 1987. *Peranan Peraturan Perundang-undangan Dalam Pembinaan Hukum Nasional*. Amrico.Bandung

Bagir Manan. 2009, *Menegakan hukum suatu pencarian*. Asosiasi Advokat Indonesia Jakarta.

Bachsan Mustafa, 1985. *Sistem Hukum Indonesia*.SV.Karya Remadja.Bandung

Bachsan Mustafa. 1985.*Pokok-pokok Hukum Administrasi Negara*.Alumni. Bandung

Baharudin Lopa. 1987. *Permasalahan Pembinaan dan Penegakan Hukum di Indonesia*. Jakarta. Bulan Bintang

Bambang Sugondo, 1994, *Hukum dan Kebijakan Publik*.Sinar Grafika. Jakarta

Bintoro Tjkromidjoyo, 1986. *Membudayakan Disiplin di Kalangan Aparatur Pemerintah dan Masyaraka*t, *Tinjauan dari Aspek Manajemen Pemerintah*, LAN.Jakarta.

Stephen R Covey. 1993, *The 7 Habbits Of Highly Effective people* (Alih bahasa: Drs. Budijanto). Binarupa Aksara. Jakarta.

Sujamto, 1989, *Manajemen Tenaga Kerja*. Bumi Aksara Jakarta

Sri Soemantri M.1992, *Bunga Rampai Hukum Tata Negara Indonesia*. Alumni .Bandung.

T. Yeremias Keban. 1995, *Kinerja Organisasi Publik*, Bahan seminar sehari dalam rangka purna tugas Drs. Sediyono, Fisipol-UGM. Yogyakarta.

Miftah Thoha, 2008, *Birokrasi Pemerintah Indonesia di Era Reformasi*. Kencana Media Group. Jakarta

Manulang. 1980. *Administrasi Negara*. Jakarta.Bumi Aksara

Mochtar Kusumaatmadja. 1986, *Fungsi dan Perkembangan Hukum Dalam Pembangunan Nasional*. Bina Cipta Bandung.

Victor M. Situmorang dan Jusuf Juhir. 1998.*Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Pemerintah*. Rineka Cipta. Jakarta

Wahyudi Kumorotomo dan Ambar Widaningrum, 2010, Reformasi Aparatur Negara ditinjau Kembali, Gaya Media dan Jurusan Manajemen dan Kebijakan Publik dan Magister Administrasi Publik Universitas Gajah Mada .Yogyakarta.

Yusuf Amir Piliang. 1999 , *Hiper – Realitas Kebudayaan*. Lkis Yoyakarta,

Peraturan Perundang-undangan

Undang- Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Nomor 43 Tahun 1999.

Peraturan Peemrintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korp dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Dewan Direksi Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Nomor 4 tahun 2012 tentang Pedoman disiplin Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2005 Tentang Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tetang Aparatur Sipil Negara(ASN).