

**PENERAPAN PASAL 3 AYAT (11) PP No. 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR CAMAT BAMBALAMOTU KABUPATEN
MAMUJU UTARA**

HELMIANI / D 101 09 556

ABSTRAK

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara yang berkedudukan dan berperan penting sebagai abdi masyarakat, menyelenggarakan pelayanan secara adil dan baik kepada masyarakat, dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Eksistensi Pegawai Negeri Sipil dalam suatu Negara sangat penting dalam menentukan keberhasilan Negara kedepan, karena sebagai pelaksana dari berbagai kebijakan publik, kebijakan negara dalam mencapai tujuan nasional. Untuk itu dalam upaya mewujudkan tujuan nasional itu harus secara terstruktur dari Pemerintah Pusat sampai ke Pemerintah Daerah serta didukung oleh partisipasi dan peran aktif serta kontrol dari masyarakat. Pegawai negeri sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, akan tetapi sering terjadi di dalam suatu instansi pemerintah pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti pelanggaran kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja dan penyimpangan – penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan. Berdasarkan pada hal tersebut, Pegawai Negeri Indonesia dipandang masih banyak kekurangan yaitu kurang adanya menghargai kedisiplinan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil.

Kata Kunci : Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia sebagai negara hukum telah menempatkan landasan yuridis bagi warga negaranya dalam memperoleh pekerjaan yang layak, sebagaimana tertulis dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 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 kelangsungan hidup manusia. Manusia untuk menjaga kelangsungan hidupnya, maka perlu bekerja untuk menghasilkan sesuatu imbalan berupa materi, dan salah satu dari pekerjaan itu adalah dengan cara mengabdikan pada Negara dengan menjadi Pegawai Negeri.

Tujuan nasional adalah mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur secara merata dan berkesinambungan materiil dan spiritual. Hal tersebut dapat dicapai salah satunya dengan adanya Pegawai Negeri sebagai Warga Negara, Unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat

yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD NRI 1945, Negara dan Pemerintah.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung pada kesempurnaan pegawai negeri. Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional tersebut di atas diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat. Untuk mewujudkan pegawai negeri sebagaimana tersebut di atas maka perlu adanya pembinaan dengan sebaik – baiknya atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Sistem karir adalah suatu sistem kepegawaian di mana suatu pengangkatan pertama di dasarkan atas kecakapan yang bersangkutan, sedangkan di dalam pengembangannya selanjutnya yang dapat menjadi pertimbangan adalah masa kerja, kesetiaan , pengabdian serta syarat – syarat objektif lainnya.¹

Adapun sistem prestasi kerja adalah sistem kepegawaian, dimana pengangkatan

seseorang untuk menduduki suatu jabatan atau untuk kenaikan pangkat di dasarkan atas kecakapan dan prestasi kerja yang di capai oleh pegawai. Kecakapan tersebut harus dibuktikan dengan lulus dalam ujian dinas dan prestasi dibuktikan secara nyata dan sistem prestasi kerja ini tidak memberikan penghargaan terhadap masa kerja.²

Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Negara dan Pemerintah dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Tugas kenegaraan dan jabatan yang diemban Pegawai Negeri agar dapat berjalan dengan lancar, dan dapat menunjang kelancaran pembangunan Nasional, maka setiap Pegawai Negeri tersebut harus memiliki kemampuan dan kualitas tinggi serta dengan tingkat disiplin yang tinggi pula. Hal tersebut tidak hanya kemampuan dalam bidang keterampilannya saja, akan tetapi harus didukung dengan tingkat kualitas diri secara total, karena kualitas manusia itu ditentukan oleh KSA (*Knowledge, Skill, and Attitude*)

¹C.S.T. Kansil. *Pokok- Pokok Hukum Kepegawaian Republik indonesia*. Pradnya Paramita. Jakarta. 1983. hlm23

² Loc. Cit.

atau pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental.³

Kedudukan seorang Pegawai Negeri Sipil adalah merupakan unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil boleh dikatakan sangat penting, karena selain menjalankan tugas pemerintahan, juga disertai tugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, dan menjalankan pembangunan nasional untuk kepentingan rakyat dalam kehidupan bernegara.⁴ Oleh sebab itu gelar Abdi Negara, pengayoman masyarakat tidak boleh dicerai dengan kepentingan pribadi, dan atau golongan. Semua pelayanan yang diberikan harus profesional, jujur, dan tidak membeda-bedakan atau diskriminatif.

Pemerintah dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 30 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, mengganti Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 yang sudah tidak sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan keadaan, maka diberlakukanlah Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah

Nomor 53 tersebut, ditetapkan dalam Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010, yang menetapkan kewajiban dan larangan bagi Pegawai Negeri Sipil tersebut.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Pasal 3 ayat (11), diterangkan dengan jelas bahwa Pegawai Negeri Sipil wajib masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja. Menurut ketentuan Peraturan Pemerintah ini Pegawai Negeri Sipil yang melanggar kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja akan dijatuhi hukuman disiplin. setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar Pasal 3 dan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil dijatuhi hukuman disiplin.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, sehingga perlu suatu pengawasan yang mana agar tercipta GDN (Gerakan Disiplin Nasional) dengan diupayakan pembinaan secara terpadu, serentak dan komperhensif di jajaran Pemerintahan Kabupaten Mamuju Utara.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penerapan Pasal 3 Ayat (11) PP No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil dikantor Camat Bambalamotu Kab. Mamuju Utara ?
2. Hukuman disiplin apa yang digunakan dalam pelanggaran Pasal 3 Ayat (11) PP

³ F.X. Oerip S, Poerwopoespito *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan, Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental*, Grasindo, Jakarta, 2000, hlm. 26.

⁴Faisal Abdullah. *Hukum Kepegawaian Indonesia*. Rangkang Education. Yogyakarta.2012, hlm 28

No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Bambalamotu Kab. Mamuju Utara?

II. PEMBAHASAN

A. Penerapan Pasal 3 Ayat (11) PP No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Bambalamotu Kabupaten Mamuju Utara.

Dilingkungan Pegawai Negeri dalam rangka menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan telah dibuat suatu ketentuan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dimana ketentuan tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Jam kerja untuk PNS, yang berlaku adalah UU No. 8 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan UU No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (“UU Pokok-pokok Kepegawaian”).

Kedudukan PNS memang berbeda dengan pekerja yang bekerja di sektor swasta. Disebutkan dalam Pasal 3 UU Pokok-pokok Kepegawaian bahwa Pegawai Negeri adalah unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Pada dasarnya, ketentuan hari kerja bagi Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Pasal 3 Ayat(11)Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang mewajibkan Pegawai Negeri Sipil masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Lebih lanjut dalam penjelasan pasal ini dikatakan bahwa yang dimaksud dengan kewajiban untuk “masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja” adalah setiap Pegawai Negeri Sipil wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum bukan karena dinas. Apabila berhalangan hadir wajib memberitahukan kepada pejabat yang berwenang. Keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7 ½ (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja.

Yang dimaksud dengan “dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan” adalah bahwa pelanggaran yang dilakukan dihitung mulai bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun yang bersangkutan.

Lebih khusus lagi kami ambil contoh, ketentuan waktu kerja yang berlaku pada lembaga Pemerintah Tingkat Pusat yang diatur dalam Keppres No. 68 Tahun 1995 tentang Hari Kerja di Lingkungan Lembaga Pemerintah:

Pasal 1

1. Hari kerja bagi seluruh lembaga Pemerintah Tingkat Pusat dan Pemerintah Daerah Khusus Ibukota Jakarta Raya ditetapkan lima hari kerja mulai hari Senin sampai dengan hari Jumat.
2. Jumlah jam kerja efektif dalam lima hari kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah 37,5 jam, dan ditetapkan sebagai berikut:
 - a. Hari Senin sampai dengan Hari Kamis: Jam 07.30 - 16.00 Waktu istirahat: Jam 12.00 - 13.00.
 - b. Hari Jumat: Jam 07.30 - 16.30 Waktu istirahat: Jam 11.30 - 13.00.

Pasal 3

1. Dikecualikan dari ketentuan tentang hari dan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 adalah:
 - a. Unit-unit di lingkungan lembaga Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 yang tugasnya bersifat pemberian pelayanan kepada masyarakat;
 - b. Lembaga pendidikan mulai dari Sekolah Dasar (SD), Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP), dan Sekolah Lanjutan Atas (SLTA).
2. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan lebih lanjut oleh Menteri atau Pimpinan Lembaga Pemerintah dengan koordinasi dan setelah mendapat persetujuan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara.

Jadi, memang ketentuan mengenai waktu kerja bagi PNS berbeda dengan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku bagi pekerja di sektor swasta. Yang berlaku bagi PNS adalah ketentuan dalam UU Pokok-pokok Kepegawaian dan aturan-aturan pelaksanaannya karena UU Pokok-pokok kepegawaian hanya berisi ketentuan-ketentuan pokok saja, untuk pelaksanaannya diatur di dalam peraturan yang berupa Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, Peraturan Menteri dan lain-lain peraturan yang dikeluarkan oleh masing-masing Instansi / Badan / Lembaga / Direksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Penerapan Pasal 3 Ayat (11) Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam hal ini masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja di Kantor Camat Bambalamotu perlu diterapkan karena dengan menerapkan ketentuan tersebut pegawai di Kantor Camat Bambalamotu bisa menyelesaikan segala tugasnya dengan baik.

Pegawai kantor setiap harinya mengerjakan beberapa pekerjaan yang tentunya meminta perhatian dan pelaksanaan pekerjaan yang cermat dan tepat. memulai pekerjaan hingga pada penyelesaiannya tidak terlepas dari ketentuan jam kantor yaitu jam masuk dan jam pulang kantor yang telah ditetapkan.

Penerapan ketentuan masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sangatlah

penting. Adanya ketentuan jam kantor yang diberlakukan kepada seluruh pegawai dapat menjadi satu patokan dalam menjalankan pekerjaan. Ketepatan pegawai mematuhi ketentuan jam kantor, baik ketepatan waktu masuk dan ketepatan waktu pulang merupakan salah satu faktor yang menunjukkan adanya kesadaran pegawai untuk bekerja dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

B. Kode Etik Pegawai Negeri Sipil

Sebagai unsur aparatur Negara dan abdi masyarakat Pegawai Negeri Sipil memiliki akhlak dan budi pekerti yang tidak tercela, yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pegawai negeri sipil mempunyai kode etik sebagai pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan didalam dan diluar kedinasan. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa Kode etik pegawai negeri sipil adalah pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang harus dilaksanakan oleh setiap pegawai negeri sipil.

Etika adalah suatu perasaan atau kebiasaan yang baik, menurut suatu ukuran dan kaidah. Oleh karena itu, etik dapat dipersamakan dengan moral. Kaidah-kaidahnya juga berdasarkan agama, dan adat istiadat yang dianut oleh pihak tertentu. Agar hubungan antara pegawai yang satu dengan yang lainnya

dalam suatu organisasi dapat dapat terlaksana dengan baik, diperlukan adanya moral dan etika yang khusus, yaitu; mengabdikan kepada kepentingan umum dan kepentingan negara.⁵

Dalam pelaksanaan tugas kedinasan dan kehidupan sehari-hari setiap pegawai negeri sipil wajib bersikap dan berpedoman pada etika dalam bernegara, dalam penyelenggaraan pemerintahan dalam berorganisasi, dalam bermasyarakat, setia terhadap diri sendiri dan sesama pegawai negeri sipil. Dengan adanya kode etik bagi pegawai negeri sipil dimaksudkan sebagai bagian dari upaya meningkatkan kualitas pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan nasional. Dan yang lebih utama lagi pegawai negeri sipil sebagai suatu profesi sudah semestinya memiliki standar perilaku dan standar bertindak dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat.

Prinsip-prinsip Pokok Kode Etik Pegawai Negeri Sipil adalah:⁶

1. Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila, yang bertaqwa Kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan bersikap hormat menghormati antara sesama Warga negara yang memeluk Agama/Kepercayaan.

⁵ Musanef. Menejemen Kepegawaian di Indonesia. PT.Gunung Agung, Jakarta, cet kedua, 1984. hlm 84

⁶Ano Karno Latief, *Studi Administrasi Negara Indonesia*, Sinar Baru, Bandung 1981, hlm 53

2. Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat, setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila serta mengutamakan kepentingan negara atas kepentingan diri sendiri, seseorang atau golongan.
3. Pegawai Negeri Sipil menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah, dan Martabat Pegawai Negeri Sipil, serta menaati segala peraturan perundang-undangan, peraturan kedinasan, dan perintah-perintah atasan dengan penuh kesadaran, pengabdian dan tanggung jawab.
4. Pegawai Negeri Sipil memberikan pelayanan terhadap masyarakat sebaik-baiknya sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.
5. Pegawai Negeri Sipil tetap memelihara keutuhan, kekompakan, persatuan, dan Kesatuan Negara dan Bangsa Indonesia serta Korps Pegawai Negeri Sipil.

C. Hukuman Disiplin Terhadap Pelanggaran Pasal 3 Ayat (11) PP. No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS.

Pegawai Negeri Sipil yang tidak melakukan kewajiban dan melakukan perbuatan yang dilarang sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010, dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin PNS dan tentu saja harus mendapatkan hukuman disiplin.

Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri

Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin harus memeriksa lebih dahulu Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin Terhadap PNS yang disangka melakukan pelanggaran disiplin diadakan pemeriksaan. Tujuan pemeriksaan adalah untuk mengetahui apakah PNS yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan juga bertujuan untuk mengetahui latar belakang serta hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin tersebut. Pemeriksaan dilaksanakan sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk.

Pelanggaran disiplin itu sendiri adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang melanggar ketentuan Peraturan Disiplin PNS, baik di dalam maupun di luar jam kerja. PNS dinyatakan melanggar Peraturan Disiplin apabila dengan ucapan, tulisan, dan atau perbuatannya tersebut secara sah terbukti melanggar ketentuan mengenai kewajiban dan atau larangan PP No. 53 Tahun 2010.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010, hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

Hukuman atas pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil terkait kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53

Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil :

a. Hukuman disiplin ringan terkait kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja (Pasal 8 angka 9) Terdiri dari :

1. Teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja;
2. Teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja; dan
3. 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;

b. Hukuman disiplin sedang terkait kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja (Pasal 9 angka 11) Terdiri dari :

1. 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;
2. 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

3. 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;

c. Hukuman disiplin berat terkait kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja (Pasal 10 angka 9) Terdiri dari :

1. 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;
2. 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;
3. 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
4. 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;

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa :

1. Penerapan Pasal 3 Ayat (11) PP No. 53 Tentang Disiplin PNS yaitu terkait masalah kewajiban masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja di kantor Camat Bambalamotu kabupaten Mamuju Utara dalam kategori tidak memadai karena tidak sesuai yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku karna masih banyak pegawai yang tidak menaati ketentuan tersebut dalam hal ini masuk kerja dan menaati jam kerja. Masih banyak pegawai yang tidak masuk kantor dan juga masih banyak pegawai yang tidak tepat waktu masuk dan pulang kantor. Sehingga tingkat kedisiplinan dikantor Camat Bambalamotu tidak maksimal.
2. Sanksi hukuman yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran terhadap Pasal 3 Ayat (11) PP. No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS di kantor Camat Bambalamotu Kabupaten Mamuju Utara yaitu sanksi hukuman disiplin ringan sedangkan pemberian sanksi hukuman disiplin sedang dan pemberian sanksi hukuman disiplin berat belum pernah diberikan

kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran. Sehingga sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran tidak sesuai dengan prosedur/tahapan yang diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan. Sehingga pegawai tersebut sebaiknya tidak mematuhi aturan yang diamanatkan oleh undang-undang.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis anggap bahwa dalam penerapan pasal 3 Ayat (11) PP. No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil perlu mendapatkan perhatian khusus.

1. Penting bagi Pegawai Negeri Sipil memiliki kesadaran atas kewajibannya sebagai Abdi Negara dan Abdi Masyarakat sesuai yang ditegaskan dalam ketentuan perundang-undangan dan juga dituntut bagi pemimpin dalam hal ini Camat Bambalamotu untuk lebih tegas dalam menerapkan pasal 3 ayat (11) PP No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Bambalamotu Kabupaten Mamuju Utara, dan juga harus melakukan pembenahan administrasi kantor terutama pembagian tugas sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing guna meningkatkan efektivitas kerja serta pelayanan terhadap masyarakat, dan juga dituntut bagi pemerintah Daerah agar menyalurkan anggaran APBD ke Kecamatan

Bambalamotu untuk pembangunan kantor Camat yang kurang memadai untuk menampung semua pegawai yang ada dikantor Camat Bambalamotu agar tidak ada lagi ditemukan Pegawai yang tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.

2. Seharusnya Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja diberikan

sanksi/hukuman yang sesuai dengan apa yang diatur dalam peraturan perundang-undangan mulai dari sanksi ringan, sedang sampai sanksi berat tanpa melihat Status, golongan dan jabatan, agar tidak ada lagi terjadi pelanggaran disiplin dilingkungan Pegawai Negeri Sipil khususnya dilingkungan Kantor Camat Bambalamotu Kabupaten Mamuju Utara.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Ano Karno Latief, *Studi Administrasi Negara Indonesia*, Sinar Baru, Bandung 1981

C. S. T. Kansil. *Pokok-pokok Hukum Kepegawaian Republik Indonesia*. Pradnya Paramita. 1983

Faisal Abdullah, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Rangkang Education Yogyakarta dan PuKAP-Indonesia 2012

Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, PT. Gunung Agung, Jakarta 1984

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, jakarta, Kencana, 2011.

B. Undang-undang

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang *Aparatur Sipil Negara*.

Undang-undang No. 43 Tahun 1999, tentang *Pokok-pokok Kepegawaian*.

Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010, tentang *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.

Peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Mamuju Utara No. 9 Tahun 2010 Tentang *Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan*.

C. Internet

<http://bdkjakarta.kemenag.go.id/index.php?a=artikel&id=196>, Kamis tgl 10/10/2013 jam 10.25.

BIODATA PENULIS



Nama : **Helmiani**
Tempat Tanggal Lahir : **Bambalamotu, 21 Juni 1990**
Alamat Rumah : **Perdos Blok C 2 No 15**
Nomor Telepon : **082345520949**
E-Mail : **helmi.hukum@yahoo.com**