

APLIKASI PP NO. 53 TAHUN 2010 PERATURAN DISIPLIN PNS DI LINGKUNGAN IAIN RADEN INTAN LAMPUNG

Ahmad Jalaluddin

Dosen Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Raden Intan Lampung

Jl. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung

Email: ahmad_jalaluddin@yahoo.com

Abstrak: *Aplikasi PP No.53 Tahun 2010 Peraturan Disiplin PNS Di Lingkungan IAIN Raden Intan. Peraturan pemerintah tentang disiplin terdahulu telah diganti PP No.53 Tahun 2010, dengan harapan lebih tegas dan lebih adil, sebab sudah diatur pengenaan sanksi bagi pimpinan/pejabat yang tidak menghukum terhadap bawahan yang melanggar, dalam PP No.53 Tahun 2010 tersebut sudah diatur adanya standarisasi hukuman disiplin. Dalam rangka menciptakan pemerintahan yang bersih dan berwibawa, diperlukan kedisiplinan para aparat pemerintah. Kaitan dengan hal tersebut penulis membahas tentang disiplin yaitu kewajiban setiap PNS masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja yang diatur dalam pasal 3 ayat 11 peraturan pemerintah No.53 tahun 2010, serta upaya meningkatkan kedisiplinan PNS di lingkungan IAIN Raden Intan Lampung. Disiplin mempunyai tiga macam sifatnya: Disiplin Preventif, Disiplin Korektif dan Disiplin Progresif. Pemberian hukuman disiplin dilakukan secara berjenjang oleh atasan langsung masing-masing. Setiap PNS wajib datang, pulang dan melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan jam kerja. Keterlambatan dihitung secara kumulatif dan di konversi 7½ jam dihitung satu hari. Kesimpulan pelaksanaan peraturan tersebut pemberian sanksi hanya berupa pemberitahuan atau himbauan untuk mentaati ketentuan jam kerja.*

Kata Kunci: *Disiplin, Sanksi, Jam Kerja.*

A. PENDAHULUAN

Pemerintah berupaya mengatur dan menyempurnakan ketentuan kepegawaian khususnya bagi pegawai negeri sejak Indonesia merdeka. Hal ini dapat dilihat didalam perundang-undangan, yaitu, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1961 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kepegawaian, diganti dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 yang disempurnakan dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, adalah suatu landasan hukum untuk menjamin pegawai negeri dan dapat dijadikan dasar untuk mengatur aparatur negara yang baik dan benar. Penyusunan aparatur negara menuju kepada administrasi yang sempurna sangat bergantung kepada kualitas

pegawai negeri dan mutu kerapian organisasi aparatur itu sendiri. Dapat diketahui bahwa kedudukan Pegawai Negeri Sipil adalah sangat penting dan menentukan. Selanjutnya Pegawai Negeri Sipil disebut PNS.

Berhasil tidaknya misi dari pemerintah tergantung dari aparatur negara karena pegawai negeri merupakan aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan cita-cita pembangunan nasional. 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 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.

Pegawai negeri bukan saja unsur aparat negara tetapi juga merupakan abdi negara dan abdi masyarakat yang selalu hidup ditengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat, oleh karena itu dalam pelaksanaan pembinaan pegawai negeri bukan saja dilihat dan diperlakukan sebagai aparatur negara, tetapi juga dilihat dan diperlakukan sebagai warga negara. Hal ini mengandung pengertian, bahwa dalam melaksanakan pembinaan hendaknya sejauh mungkin diusahakan adanya keserasian antara kepentingan dinas dan kepentingan pegawai negeri sebagai perorangan, dengan ketentuan bahwa apabila ada perbedaan antara kepentingan dinas dan kepentingan pegawai negeri sebagai perorangan, maka kepentingan dinaslah yang diutamakan. Terkait dengan pembinaan PNS sebagaimana telah diamanatkan dalam Undang Undang No.43 tahun 1999 tersebut, maka salah satu faktor yang dipandang sangat penting dan prinsipil dalam mewujudkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan para PNS dalam melaksanakan tugas pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Dalam meningkatkan kedisiplinan PNS tersebut, sebenarnya pemerintah telah memberikan suatu kebijaksanaan dengan di keluarkannya Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1980, tiga puluh tahun yang lalu telah diberlakukan, tetapi pelanggaran disiplin masih saja dijumpai. Peraturan Pemerintah tersebut telah diganti dengan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 yaitu tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dengan harapan lebih tegas dan lebih adil, sebab sudah diatur pengenaan sanksi bagi pimpinan/pejabat yang tidak menghukum terhadap bawahan yang melanggar, sekarang adanya standarisasi hukuman disiplin. 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 didalam suatu instansi pemerintah pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya, bekerja sambil ngobrol dan penyimpangan-penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan.

Dengan adanya pelanggaran disiplin sebagaimana tersebut diatas, yang kesemuanya menunjukkan adanya pelanggaran terhadap disiplin kerja pegawai yang menimbulkan suatu pertanyaan yaitu apakah pelanggaran-pelanggaran tersebut sudah sedemikian membudaya sehingga sulit untuk di adakan pembinaan atau penertiban sebagaimana telah di atur dalam UU No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Kaitannya dengan kedisiplinan pegawai tersebut di IAIN Raden Intan Lampung sebagai Lembaga Pendidikan Agama Islam dan pembentuk masyarakat yang patuh hukum maka kedisiplinan pegawai sangat penting untuk menciptakan pemerintah yang bersih dan berwibawa.

Bertitik tolak dari uraian tersebut diatas, maka untuk mewujudkan aparatur pemerintahan yang bersih dan berwibawa, kedisiplinan PNS merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan, Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menjadi suri tauladan terhadap masyarakat secara keseluruhan, sehingga masyarakat dapat percaya terhadap peran PNS. Dalam rangka menciptakan pemerintahan yang bersih dan berwibawa, tentunya diperlukan kedisiplinan para aparat pemerintah dan administrasi kepegawaian. Oleh karena itu diperlukan suatu perangkat peraturan yang dapat mendukung terciptanya kedisiplinan pegawai.

Kaitannya dengan hal tersebut diatas, untuk membatasi masalah yang hendak diteliti, maka penulis membatasi penelitian di IAIN Raden Intan Lampung mengenai

Aplikasi P.P. Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin PNS khususnya, Pasal 3 angka 11 yaitu kewajiban setiap PNS masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja. Dalam penjelasan peraturan tersebut, yang dimaksud dengan kewajiban dan menaati ketentuan jam kerja adalah setiap PNS wajib datang, melaksanakan tugas, pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada ditempat 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 $7\frac{1}{2}$ (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja.

Mengenai ketentuan jam kerja di lingkungan Lembaga Pemerintah, telah ditetapkan dalam Keputusan Presiden RI Nomor 68 Tahun 1995 tanggal 27 September 1995 dan berlaku sejak 1 Oktober 1995 tentang Hari kerja bagi seluruh Lembaga Pemerintah tingkat Pusat dan Pemda DKI Jaya ditetapkan lima hari kerja mulai hari Senin sampai dengan hari Jumat. Jumlah jam kerja efektif dalam 5 hari kerja adalah 37,5 jam dan ditetapkan sebagai berikut : Hari Senin sampai dengan Hari Jumat : Jam 07.30–16.00, Istirahat Jam 12.00-13.00, Hari Jumat Jam 07.30-16.30, istirahat jam 11.30-13.30. Dikecualikan hari dan jam kerja bagi Unit-unit yang tugasnya bersifat pemberian pelayanan kepadamasyarakat dan Lembaga Pendidikan mulai dari SD, SLTP dan SLTA.

Dalam rangka meningkatkan disiplin dan produktifitas kerja pegawai di lingkungan IAIN Raden Intan Lampung, telah dikeluarkan Surat Edaran Nomor In.09/R/HM.01/68/2013, tanggal 17 Jaunari 2013, tentang Peningkatan Disiplin PNS di lingkungan IAIN Raden Intan Lampung, yang isinya memuat ketentuan jam masuk dan pulang kantor sesuai dengan Keputusan Presiden RI Nomor 68 Tahun 1995. Jumlah jam masuk kantor dalam sehari adalah 8,5 jam (510 menit). Ketentuan lain adalah bagi

pegawai dan dosen yang hadir diatas jam 08.30 maka dianggap tidak hadir dan tidak mendapat uang makan. Pembayaran uang makan akan diberikan sesuai dengan realisasi jumlah kehadiran berdasarkan *print out* absen sidik jari. Bila ada kepentingan dinas keluar kantor, harus izin kepada atasan langsungnya dengan mengisi blanko yang telah disiapkan. Bagi pegawai yang melakukan pelanggaran, maka akan dikenakan sanksi hukuman disiplin berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010. Surat Edaran tersebut berlaku mulai tanggal 1 february 2013.

B. PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Berdasarkan data yang penulis dapatkan dari masing-masing Fakultas dan Kantor Pusat serta Pasca Sarjana, berdasarkan laporan setiap bulan yang disampaikan ke Bagian Keuangan, penulis minta photocopy satu rangkap sebagai dokumen penelitian ini. Penulisan hanya mengambil data dari bulan Agustus sampai dengan bulan Nopember 2013, karena dokumen yang lengkap di Bagian Keuangan dari bulan tersebut. Semestinya penelitian ini sampai akhir bulan Desember 2013, tetapi karena laopran hasil penelitian harus sudah dilaporkan sebelum akhir tahun, disesuaikan dengan anggaran tahun yang berjalan.

Dari Grafik No. 21 kehadiran dosen dan pegawai ≤ 5 (lima) hari kerja sebulan pada bulan Agustus 2013, pada masing-masing satuan kerja sebagai berikut:

- | | |
|-----------------------------------|------|
| a. Fakultas Dakwah | 12 % |
| b. Kantor Pusat dan Pasca Sarjana | 0 % |
| c. Fakultas Syari'ah | 15 % |
| d. Fakultas Tarbiyah | 16 % |
| e. Fakultas Ushuluddin | 9 % |

Ternyata yang sudah baik kehadirannya adalah Kantor Pusat dan Pasca Sarjana. Kehadiran ≤ 5 (lima) hari kerja di bulan September 2013, masing-masing sebagai berikut:

- | | |
|-----------------------------------|------|
| a. Fakultas Dakwah | 10 % |
| b. Kantor Pusat dan Pasca Sarjana | 0 % |
| c. Fakultas Syari'ah | 18 % |

d. Fakultas Tarbiyah
11 %

e. Fakultas Ushuluddin 8 %
Ternyata yang sudah baik kehadirannya adalah Kantor Pusat dan Pasca Sarjana. Kehadirannya ≤ 5 (lima) hari kerja di bulan Oktober 2013, masing-masing sebagai berikut:

a. Fakultas Dakwah 14 %
b. Kantor Pusat dan Pasca Sarjana 0 %
c. Fakultas Syari'ah 16 %
d. Fakultas Tarbiyah 20 %
e. Fakultas Ushuluddin 10 %
Kehadiran ≤ 5 (lima) hari kerja pada bulan Nopember 2013, sebagai berikut:

a. Fakultas Dakwah 17 %
b. Kantor Pusat dan Pasca Sarjana 0 %
c. Fakultas Syari'ah 18 %
d. Fakultas Tarbiyah 5 %
e. Fakultas Ushuluddin 8 %

Ternyata yang sudah baik kehadirannya adalah Kantor Pusat dan Pasca Sarjana

Secara keseluruhan kehadiran ≤ 5 hari kerja ternyata selama 4 (empat) bulan yang sudah berjalan baik adalah di Kantor Pusat dan Pasca Sarjana hal ini bias dilihat pada Grafik no. 21. Kantor Pusat dan Pasca Sarjana memiliki persentase kehadiran ≤ 5 hari kerja sebesar 0 %. Hal ini didukung karena sebagian besar Kantor Pusat dan Pasca Sarjana diisi oleh pegawai, yang sudah mengetahui peraturan disiplin pegawai (PP No. 53 Tahun 2010).

Sedangkan persentase kehadiran ≤ 5 hari kerja pada Fakultas menunjukkan hasil yang bervariasi (Grafik no. 21). Dengan persentase tertinggi pada Fakultas Tarbiyah pada bulan Oktober 2013 sebesar 20 %. Hal ini masih nilai baik, karena masih dibawah 50%. Artinya hanya 20% pegawai dan dosen yang hadir ≤ 5 hari kerja dalam satu bulan.

Berdasarkan dalam Grafik 24 diketahui kehadiran dosen dan pegawai ≤ 20 hari kerja untuk seluruh lingkungan kerja IAIN Raden Intan Lampung menunjukkan hasil yang baik. Lebih dari 50 % seluruh pegawai dan dosen hadir ≤ 20 hari kerja. Hal ini

menunjukkan bahwa keseluruhan civitas akademika IAIN Raden Intan Lampung sudah melaksanakan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin masuk kerja pegawai.

2. Faktor Pendukung dan Kendala Terlaksananya PP No. 53 Tahun 2010

Adapun faktor pendukung dan kendala pelaksanaan PP No. 53 Tahun 2010 dilingkungan IAIN Raden Intan Lampung adalah sebagai berikut:

a. Faktor Pendukung Pelaksanaan PP No. 53 Tahun 2010, khususnya mengenai kewajiban PNS, tentang masuk kerja dan mentaati jam kerja dilingkungan IAIN Raden Intan Lampung adalah sebagai berikut:

1). Adanya sarana untuk absen pakai waktu yaitu absensi finger print (sidik jari), yang ditempatkan di Kantor Pusat Rektorat khusus pejabat dan pegawai Kantor Pusat, Di Masing-masing Fakultas Tarbiyah, Syariah, Ushuluddin dan Dakwah untuk pimpinan dan pegawai Fakultas serta di Kantor Pascasarjana bagi pejabat dan pegawai PPs di Labuhanratu Bandar Lampung. Dengan adanya finger print akan lebih mudah mengetahui tentang kehadiran setiap pegawai pada setiap harinya dan dengan waktu yang jelas kehadirannya maupun kepulangannya.

2). Adanya surat edaran Rektor Nomor: In.09/R/HM.01/391/2012, tanggal 15 Maret 2012 tentang Pemberlakuan Absensi Finger Print (Sidik Jari), menjelaskan sejak 1 Maret 2012 diberlakukan absensi finger print, setiap hari kerja Senin s/d Jumat, masuk Pukul 07.30 dan pulang pukul 16.00. bagi dosen hanya satu kali setiap hari kerja mulai pukul 07.30 s.d. pukul 15.00 WIB.

3). Adanya surat edaran Rektor Nomor: In.09/R/HM.01/68/2013, tanggal 17 Januari 2013, tentang Peningkatan Disiplin PNS di Lingkungan IAIN

Raden Intan Lampung, berlaku sejak 1 Pebruari 2013, jumlah jam masuk kantor sehari adalah 8,5 jam (510 menit), kehadiran diatas jam 08.30, dianggap tidak hadir dan tidak mendapatkan uang makan. SE berlaku untuk semua PNS (pegawai, pejabat dan dosen).

- 4). Adanya surat Rektor Nomor: In.09/KP.01/ 189/2013, tanggal 15 Februari 2013, tentang Ralat suratedaran Nomor: In.09/R/HM.01/68/2013 tanggal 17 Januari 2013, tentang Peningkatan Disiplin PNS di lingkungan IAIN Raden Intan Lampung, berlaku mulai tanggal 1 Maret 2013, penegasan bahwa Hari Jum'at Pukul 07.00 s/d 16.00 WIB toleransi terlambat datang pukul 08.00 WIB.
- 5). Panca Prasetya Korpri, seluruh pegawai Republik Indonesia, berjanji mematuhi, diantaranya pada point ke dari Panca Prasetya Korpri yang berbunyi: Kami anggota Korps Pegawai Republik Indonesia adalah insane yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berjanji: menegakkan kejujuran, keadilan dan disiplin sereta meningkatkan kesejahteraan dan profesionalisme. Dan Panca Prasetya Korpri, selalu di bacakan/diucapkan oleh seluruh PNS, pada saat apel/upacara bulanan. Dengan sendiri janji tersebut, sudah dilaksanakan dan kepatuhan PNS dalam mengabdikan kepada bangsa dan Negara, sekaligus sebagai pengabdian kepada Allah SWT.
- 6). Kode Etik Pegawai sebagaimana tercantum pada Pasal 28 Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kegawiaian, sebagai pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan didalam dan diluar kedinasan
- 7). Sumpah/Janji PNS, sebagaimana tercantum pada Psal 26 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974, Pasal 26, salah satu isi sumpah/janji tersebut berbunyi“bahwa saya, akan mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada saya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab”.
- 8). DP3, unsur yang dinilai: ketaatan. (unsur keempat) diatur dalam PP no. 10 Tahun 1979. Ketaatan adalah kesanggupan seseorang PNS, untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.
- 9). Peraturan Menteri Agama RI No. 28 Tahun 2013 tentang Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri sipil di Lingkungan Kementerian Agama. Dalam peraturan tersebut Pasal 1 yang dimaksud dengan Disiplin Kehadiran adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk mentaati kewajiban datang, melaksanakan tugas dan pulang sesuai ketentuan jam kerja.
- 10). Peraturan Mneteri Keuangan No. 110/PMK.05/2010 tentang Pemberian dan Tata Cara Pembayaran Uang Makan bagi Pegawai Negeri Sipil, bunyi Pasal 2 ayat (1) uang makan diberikan berdasarkan kehadiran PNS di kantor pada hari kerja dalam 1 (satu) bulan, dan bunyi Pasal 3 Uang makan tidak diberikan kepada PNS dengan ketentuan sebagai berikut pada huruf a. tidak hadir kerja.
- 11). Peraturan Direktur Jenderal Pendidikan Islam No. 2 Tahun 2013 tanggal 12 Desember 2013, tentang Disiplin Kehadiran Dosen di Lingkungan Perguruan Tinggi Agama Islam, bunyi Pasal 1 huruf a. disiplin kehadiran adalah kesanggupan dosen yang berstatus Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban datang, melaksanakan tugas, dan pulang

sesuai ketentuan jam kerja. Pasal 2 berbunyi Hari kerja bagi dosen dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi ditetapkan 5 (lima) hari kerja per minggu, mulai hari Senin sampai

- b. Faktor Kendala Pelaksanaan PP No. 53 Tahun 2010, tentang masuk kerja dan mentaati jam kerja dilingkungan IAIN Raden Intan Lampung sebagai berikut:

1). Kurangnya Sosialisasi.

Hasil wawancara dengan Pejabat dan Pegawai dilingkungan IAIN Raden Intan Lampung menunjukkan tidak sedikit Pegawai Negeri Sipil (PNS) bahkan pejabat yang kurang memahami ketentuan-ketentuan tentang penerapan PP No. 53 Tahun 2010, Peraturan Kepala BKN No. 21 tahun 2010 ketentuan Pelaksanaan PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS dan Peraturan Menteri Agama No. 28 Tahun 2013 tentang Disiplin Kehadiran PNS di Lingkungan Kementerian Agama, serta peraturan lainnya, karena tidak setiap pegawai/pejabat terlibat dalam pelanggaran, walaupun sebenarnya setiap pejabat terlibat dalam penerapan hukuman disiplin. Kekurangan pemahaman inilah yang menyebabkan setiap ada pelanggaran tidak diberikan sanksi secara langsung. Hal ini dikarenakan para pejabat tidak mafhum terhadap bagaimana proses penyelesaian hukuman disiplin. Sehingga indiscipliner dengan mudah dilakukan dan tidak menimbulkan efek jera. Selama ini, sosialisasi hanya berbentuk surat edaran tertulis dan pengarahannya pejabat pada saat apel bulanan pada tanggal 17 setiap bulan. Lebih lagi para dosen ada yang tidak tahu dengan ada Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tersebut. Hal ini yang menyebabkan data kehadiran disetiap fakultas tidak bisa mencapai 0 % seperti kehadiran pada Kantor Pusat dan Pasca Sarjana.

2). Penerapan sanksi yang tidak tegas.

Kurang tegasnya pejabat yang berwenang memberikan sanksi bagi pelanggar yang disebabkan oleh karena para pejabat kurang memahami materi peraturan tentang Hukuman Disiplin PNS, PP No. 53 Tahun 2010 dan aturan pelaksanaannya, sehingga bila terjadi pelanggaran, yang berwenang kurang paham apa yang harus dikerjakan. Kadang-kadang ada pelanggaran yang tidak dikenai sanksi disiplin atau sanksi yang relative ringan dengan alasan manusiawi, karena kerabat dekat, mempunyai *backing*/ keluarga pejabat, akan berpengaruh terhadap penerapan disiplin, atau sengaja dibiarkan waktu berlalu. Hal ini akan menimbulkan kecemburuan lingkungan, orang lain tidak takut berbuat pelanggaran dan yang melanggar akan mengulangi perbuatannya. Seharusnya sanksi disiplin diberikan dalam upaya tercapainya tujuan organisasi, penerapan azas keadilan, pembinaan agar lebih baik, maka pertimbangan-pertimbangan subyektif harus dihilangkan.

3). Proses yang panjang.

Bagi pelanggar tidak langsung dikenai sanksi, tetapi melalui proses pemanggilan, pemeriksaan dengan Berita Acara Pemeriksaan (BAP), pertimbangan pemberian sanksi untuk hukuman sedang dan berat melalui Tim Pemeriksa, sehingga terkesan lambat, berlarut-larut. Apalagi kalau sipelanggar mengajukan keberatan, maka masa berlakunya masih menunggu hasil keputusan dari pejabat yang berwenang menerima keberatan tersebut, khusus yang diajukan ke BAPEK bisa memakan waktu lebih dari satu tahun. Selama menunggu keputusan keberatan tersebut, si pelanggar masih diberi hak menerima penghasilan/ gaji, hal ini akan mengganggu suasana kerja dan mempengaruhi pegawailain dilingkungan kerjanya.

3. Penjatuhan Hukuman Disiplin yang telah dilaksanakan bagi PNS di Lingkungan IAIN Raden Intan Lampung

Ketentuan dalam PP No. 53 Tahun 2010 mengenai kewajiban untuk masuk kerja, dirumuskan secara rinci untuk menjaring PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan sah adalah sebagai berikut:

Selama 5 s/d 15 hari kerja dikenai hukuman ringan.

- a. 5 hari kerja dijatuhi hukuman teguran lisan;
- b. 6 s/d 10 hari kerja dijatuhi hukuman teguran tertulis;
- c. 11 s/d 15 hari kerja dijatuhi hukuman pernyataan tidak puas secara tertulis.

Selama 16 s/d 30 hari kerja dikenai hukuman sedang.

- a. 16 s/d 20 hari kerja dijatuhi hukuman penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
- b. 21 s/d 25 hari kerja dijatuhi hukuman penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
- c. 26 s/d 30 hari kerja dijatuhi hukuman penundaan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

Selama 31 s/d 46 hari kerja atau lebih dikenai hukuman berat.

- a. 31 s/d 35 hari kerja dijatuhi hukuman penundaan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
- b. 36 s/d 40 hari kerja dijatuhi hukuman oemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu;
- c. 41 s/d 45 hari kerja dijatuhi hukuman pembebasan dari jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu;
- d. 46 hari kerja atau lebih dikenai hukuman pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Setiap PNS wajib datang, pulang dan melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan jam kerja. Keterlambatan akan

dihitung secara kumulatif dan dikonversi 1 hari kerja, sama dengan 7½ jam.

Berdasar hasil wawancara dengan para pejabat dan pelaksana kepegawaian di masing-masing unit satuan kerja yang ada unsur unit kepegawaian, diketahui bahwa sampai saat belum ada penerapan sanksi yang sesuai PP N0. 53 Tahun 2010. Pemberian sanksi yang ada hanya berupa pemberitahuan atau himbauan untuk mentaati ketentuan masuk kerja.

C. PENUTUP

Disiplin yang datang dari individu sendiri adalah disiplin yang berdasarkan atas kesadaran individu sendiri dan bersifat spontan. Disiplin ini merupakan disiplin yang sangat diharapkan oleh suatu organisasi karena disiplin ini tidak memerlukan perintah atau teguran. Disiplin berdasarkan perintah yang kini dijalankan karena adanya sanksi atau ancaman hukuman. Dengan demikian orang yang melaksanakan disiplin ini karena takut terkena sanksi atau hukuman, sehingga disiplin dianggap alat untuk menuntut pelaksanaan tanggung jawab.

Inti dari pembentukan disiplin ada dua cara yaitu melalui pengembangan disiplin pribadi atau pengembangan disiplin yang datang dari individu, serta melalui penerapan tindakan disiplin yang ketat, artinya bagi seorang PNS yang indisipliner akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan.

Adapun kenyataan yang dapat kami simpulkan dari pelaksanaan PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS khususnya mengenai Pasal 3 angka 11 tentang kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, dilingkungan IAIN Raden Intan Lampung adalah sebagai berikut:

1. Peran atasan dalam penegakan disiplin PNS sangat urgen dan mendasar. Disamping itu atasan harus menyiapkan aturan perilaku, mereka harus memberi keteladanan, bahwa mereka juga harus siap memberikan hukuman, sebab bila tidak, maka merekalah yang pantas diberi hukuman disiplin oleh atasannya. Jadi

- disiplin dan tidaknya bawahan merupakan cerminan kedisiplinan atasannya.
2. Berdasarkan kehadiran pegawai dan dosen dilingkungan IAIN Raden Intan Lampung selama empat bulan terakhir sudah menjalankan PP No. 53 Tahun 2010, terbukti dengan kehadiran \leq 20 hari kerja diatas 50 %, tapi perlu ditingkatkan lagi.
 3. Sosialisasi yang selama ini belum menyentuh seluruh pegawai dan dosen, sehingga masih perlu diadakan sosialisasi secara khusus dengan melibatkan seluruh civitas akademika IAIN Raden Intan Lampung
- D. DAFTAR PUSTAKA**
- Achmad Ghufron, *Pokok-pokok Peminaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta, Inspektorat Jenderal Departemen Agama, 2008
- Nainggolan, H, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta, Pertja, 1987
- Moekijat, Drs., *Manajemen Kepegawaian*, Banung, Alumni, 1985
- Punaji Setyosari, Prof.Dr.M.Ed,H, *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*, Edisi Kedua, Jakarta, Prenada Media Group, 2012
- Sugiyono, Prof. Dr., *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung, Alfabeta, 2012
- Soegeng Prijodarminto, SH., *Pegawai Negeri Sipil Posisi, Pengelolaan dan Pembinaan*, Jakarta, Pradnya Paramita, 1993
- Soekidjo Notoatmodjo, Prof. Dr., *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta, 2003
- Suradji, Drs. MA, *Manajemen Kepegawaian Negara, Bahan Ajar Diklat Prajabatan Golongan I dan II*, Jakarta, LANRI, 2003.
- Triguno, Dipl, Ec. LLM, Drs., *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta, Golden Trayon Press, 2004
- Himpunan Peraturan tentang Kepegawaian Jilid II*, Biro Kepegawaian Departemen Agama RI, Jakarta, 2003
- Himpunan Peraturan Per-Undang-Undangan, Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Disiplin PNS)*, Bandung, Fokusmedia, 2010
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang *Pokok-Pokok Kepegawaian*
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*, Jakarta, Sinar Garfika, 2005.
- Peraturan Pemerintah tentang *Pelaksanaan UU Nomor 43 Tahun 1999*.
- Pedoman Beban Kerja Dosen*, Direktorat Pendidikan Tinggi Islam Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI Tahun 2011.
- Buku Pedoman Penelitian*, Lembaga Penelitian Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung Tahun 2011
- Peraturan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 2 Tahun 2013 tentang *Disiplin Kehadiran Dosen*

