

**DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010
DITINJAU DARI ASPEK HUKUM KEPEGAWAIAAN DI
INDONESIA**

**CIVIL SERVICE DISCIPLINE BASED ON THE GOVERNMENT
REGULATION NUMBER 53 YEAR 2010 VIEWED FROM THE
PERSONEL LAW ASPECT IN INDONESIA**

Gusti Lanang Rakayoga

BKD dan Diklat Provinsi NTB

Email : grakayoga@yahoo.com

Naskah dimuat : 02/05/2014; revisi : 30/05/2014; disetujui : 07/08/2014

ABSTRACT

Stressing toward civil servant discipline in the era of reformation and autonomy by government is a positive response to achieve a world class governance of Indonesia government. Based on the view, it can be formulated problem as follows as: How is the regulation of civil servant discipline in the laws in Indonesia? How is the procedure of civil servant discipline sanction in Indonesia? This research is a normative law research with using law, conceptual, and case approach. From the research can be concluded as follows as: (1) Law norm formulation in article 3 number 11 of government regulation number 53 year 2010 about coming work obligation and obey to the work hour and its description are a vague law norm formulation, not clear, not complete and hard to apply and give more dispensation to the high rank official to do more interpretations in the execution. (2) The membership structure of personnel Board (BAPEK) based on the government regulation number 53 year 2010 contains of minister and high rank official who has a lot of work to do, and need much cares, energies, times are potential to hinder the BAPEK meetings and legality of BAPEK decree. (3) Law norm formulation in the head regulation of personnel state board number 21 year 2010 on enclosure of character E about discipline law conveyance number 7 is a vague law norm formulation and not clear.

Keywords: Civil Servant Discipline, Personnel law.

ABSTRACT

Penekanan terhadap disiplin pegawai negeri sipil di era reformasi dan otonomi daerah oleh pemerintah merupakan respon positif untuk mewujudkan pemerintahan Indonesia yang berkelas dunia/*world class governance*. Berdasarkan pemikiran yang demikian dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: Bagaimanakah pengaturan disiplin PNS dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia? Bagaimanakah mekanisme penjatuhan hukuman disiplin PNS di Indonesia? Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Rumusan norma hukum yang terkandung pada Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja beserta penjelasannya merupakan rumusan norma hukum yang kabur, tidak jelas, tidak lengkap dan sulit untuk diterapkan serta memberikan kelonggaran bagi pejabat yang berwenang menghukum untuk melakukan multi tafsir dalam penegakkannya di lapangan. (2) Susunan Keanggotaan Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2010 yang terdiri dari para menteri dan pejabat negara yang secara fungsional kelembagaan memiliki bobot dan beban

tugas yang berat serta mengurus banyak perhatian, pemikiran dan waktu dipandang berpotensi untuk menghambat sidang-sidang BAPEK dan legalitas atas putusan BAPEK. (3) Perumusan norma hukum yang dibangun dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 pada lampiran huruf E Penyampaian Hukuman Disiplin angka 7 merupakan rumusan norma hukum yang kabur dan tidak jelas.

Kata Kunci: Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Hukum Kepegawaian.

PENDAHULUAN

SEBAGAIMANA TERLIHAT SEPANJANG sejarah pemerintahan di Indonesia, maka kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil adalah penting dan menentukan, karena PNS adalah unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional.¹

Di era reformasi dan otonomi daerah, sorotan terhadap kinerja birokrasi pemerintahan dan perilaku PNS oleh pelbagai elemen masyarakat makin sering diwacanakan dan bahkan menjadi pemberitaan yang menarik yang diliput dalam berbagai media massa. Sorotan yang paling tajam pernah disampaikan oleh mantan Presiden Republik Indonesia Kelima, Megawati Sukarno Putri yang mengungkapkan kegerahannya kepada birokrasi pada saat rapat pendayagunaan aparatur negara (Rakorpannas) dengan menyatakan, “*birokrasi sebagai keranjang sampah*”. Kemudian dilanjutkan pada saat Rakorpannas kedua, muncul ungkapan beliau, “*pemerintah sangat berupaya menaikkan gaji PNS, tetapi apakah sudah benar kinerjanya, KKNnya, dan disiplinnya itu, kalau PNS digaji puluhan juta*”.² Sorotan dan keritikan tajam Megawati terhadap kinerja dan disiplin PNS, diperkuat lagi oleh pernyataan Feisal Tamin sebagai Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Di era Pemerintahan Kabinet Gotong Royong Megawati yang menilai bahwa, “seba-

gian besar aparatur birokrasi (sekitar 53 persen) tidak produktif dan sulit didorong untuk menjalankan tugas secara profesional”.³

Hal-hal lain yang menjadi sorotan umum terhadap perilaku pegawai negeri sipil adalah pelanggaran peraturan disiplin seperti datang ke kantor terlambat, pulang lebih cepat, berkeliaran di tempat keramaian pada saat jam kerja, pemborosan waktu kerja, keterlibatan birokrasi dalam arena politik praktis, ketidakprofesionalan birokrasi, perbuatan asusila yang menjatuhkan martabat PNS sehingga menambah lagi kelengkapan citra buruk birokrasi Indonesia. Pernyataan pelanggaran disiplin PNS yang terus meningkat sepanjang tahun di Indonesia dikemukakan oleh juru bicara Kementerian Negara Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi yang menyatakan bahwa, “*pelanggaran disiplin PNS beragam mulai bolos kerja, meninggalkan tugas kantor hingga beristri tanpa izin. Agregatnya sebenarnya tidak terlalu tetapi saya lihat ada trend sedikit meningkat. Berarti ada peningkatan dari tahun sebelumnya*”.⁴

Hasil putusan sidang Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) terhadap pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil baik PNS pusat, daerah provinsi, kabupaten dan kota selama tahun 2012 sampai den-

¹ H. Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kesepuluh, Jakarta, 1986, Hlm., 23.

² Feisal Tamin, *Reformasi Birokrasi: Analisis Pendayagunaan Aparatur Negara*, Cetakan Kedua, Belantika, Jakarta, 2004, Hlm., 25.

³ Abdul Aziz SR, “Membangun Etika Birokrasi,” dalam I Nyoman Naya Sujana, ed., *Pembangunan Moral Bangsa Sebuah Wacana Sosial Budaya*, Cetakan Pertama, PT Java Pustaka Media Utama, Surabaya, 2005, Hlm. 123-124.

⁴ www.portalkbr.com/berita/nasional/2668564-4202.html, diakses pada 19 November 2013.

gan 2013 menunjukkan angka sebagai berikut⁵:

Tabel 1
Hasil Putusan Sidang BAPEK Terhadap Pelanggaran Peraturan Disiplin PNS Pusat, Daerah Provinsi, Kabupaten dan Kota Tahun 2012-2013.

No.	Tahun	Jumlah Pelanggaran
1.	28 Desember 2012	56
2.	1 Maret 2013	50
3.	10 Mei 2013	59
4.	19 Juli 2013	71
5.	24 Oktber 2013	64

Sumber: Data diolah dari sidang putusan BAPEK tahun 2012-2013.

Peningkatan jumlah pelanggaran terhadap peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS mencapai puncaknya pada periode 19 Juli 2013 sebanyak 71 PNS menunjukkan bahwa para PNS masih banyak yang tidak menaati kewajiban dan melanggar larangan yang ditetapkan dalam ketentuan peraturan disiplin PNS tersebut. Akibatnya banyak PNS yang diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS dengan kasus pelanggaran tidak masuk kerja lebih dari 46 hari, pemalsuan dokumen, penjatuhan martabat negara/pemerintah, penyalahgunaan wewenang.

Penjatuhan hukuman disiplin berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian tidak dengan hormat kepada para PNS, sebagai salah satu contoh bentuk komitmen yang kuat dari para pejabat pemerintah untuk menegakan peraturan disiplin pegawai negeri sipil guna mewujudkan PNS yang bermoral, berdisiplin, handal dan profesional dalam melayani masyarakat.

Walaupun pemerintah sudah menerbitkan sejumlah peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian dan salah satunya adalah peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 yang merupakan koreksi atas peraturan pemerintah nomor 30 tahun 1980 tentang disiplin PNS dengan tujuan menjadikan sosok PNS yang disiplin, bermoral, berwibawa dan profesional dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan, namun realita dan faktanya masih banyak PNS yang melanggar peraturan disiplin PNS terutama pasal 3 angka 11 tentang kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja kantor. Menyaksikan perilaku PNS yang indisipliner, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap keberadaan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 pasal 3 angka 11 tentang kewajiban PNS masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja kantor dan mekanisme penjatuhan hukuman disiplin pegawai negeri sipil.

Berdasarkan permasalahan tersebut, tulisan ini hendak melakukan studi terhadap pengaturan disiplin pegawai negeri sipil dalam peraturan perundang-undangan dan mekanisme penjatuhan hukuman disiplin pegawai negeri sipil di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pertimbangan bahwa, penelitian ini berangkat dari analisis peraturan perundang-undangan yang menjelaskan tentang aspek-aspek hukum yang berkaitan dengan disiplin pegawai negeri sipil di Indonesia. Penelitian ini dilakukan dengan cara meneliti bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Adapun pendekatan yang digunakan antara lain: pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konsep (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*).

Pendekatan perundang-undangan adalah suatu pendekatan yang dilakukan den-

⁵ [https://www.google.com/#=data=disiplin PNS, pemberian sanksi PNS](https://www.google.com/#=data=disiplin%20PNS,pemberian+sanksi%20PNS), diakses pada 19 November 2013

gan menelaah peraturan perundang-undangan dan regulasi yang ada kaitannya dengan isu hukum yang sedang diteliti. Pendekatan konsep merupakan suatu pendekatan yang beranjak dari pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Dengan mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin tersebut merupakan sandaran bagi peneliti dalam membangun suatu argumentasi hukum dalam memecahkan isu hukum yang diteliti.

Pendekatan kasus dilakukan dengan cara melakukan kajian terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu hukum yang dihadapi yang telah menjadi putusan Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPPEK) yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap. Dalam proses pengumpulan bahan, peneliti menggunakan studi dokumenter, yaitu mengumpulkan bahan-bahan kepustakaan yang berupa peraturan perundang-undangan, literatur-literatur dan karya tulis yang berhubungan dengan materi penelitian. Setelah bahan hukum terkumpul, tahap berikutnya pengolahan bahan hukum dengan cara mengadakan sistematisasi terhadap bahan-bahan hukum dan dilakukan analisis data yang hasilnya untuk memperkuat penelitian. Analisis data menggunakan analisis kualitatif, artinya bahan hukum kepustakaan dianalisis secara mendalam.

Metode analisis kualitatif digunakan berdasarkan suatu pertimbangan bahwa bahan hukum yang dianalisis diperoleh dari berbagai sumber dan sifat dasar bahan hukum yang dianalisis adalah menyeluruh serta memerlukan informasi yang mendalam. Selanjutnya untuk menjawab persoalan dalam penelitian ini, cara penyimpulan bahan hukum dilakukan secara deduktif yaitu dengan menarik suatu kesimpulan dari data yang sifatnya umum ke khusus untuk mendapatkan penjelasan terhadap suatu kebenaran sehingga mem-

peroleh suatu gambaran yang jelas mengenai disiplin pegawai negeri sipil berdasarkan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 ditinjau dari aspek hukum kepegawaian.

PEMBAHASAN

A. Pengaturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Peraturan Perundang-undangan Di Indonesia

Pembangunan hukum di bidang kepegawaian sebagai sarana untuk melakukan perubahan sosial di era orde reformasi ini makin gencar dilakukan oleh pemerintah. Pemerintahan di era orde reformasi, menyadari bahwa untuk membentuk profesionalisme pegawai negeri sipil maka mereka harus steril dari arena politik, oleh karena itu diterbitkan peraturan yang mengatur tentang netralitas pegawai negeri.

Untuk membentuk sosok pegawai negeri yang handal, disiplin, bermoral dan profesional sesuai kebutuhan dan tuntutan reformasi, pemerintahan orde reformasi telah menerbitkan sejumlah peraturan perundang-undangan antara lain: undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara, undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian, undang-undang nomor 31 tahun 1999 tentang pemberantasan tindak pidana korupsi, peraturan pemerintah nomor 37 tahun 2004 tentang larangan pegawai negeri sipil menjadi anggota partai politik, peraturan pemerintah nomor 42 tahun 2004 tentang pembinaan jiwa korps dan kode etik pegawai negeri sipil, peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil, peraturan presiden nomor 81 tahun 2010 tentang grand design reformasi birokrasi, peraturan menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi nomor 39 tahun 2012 tentang pengembangan budaya kerja aparatur negara.

Dengan diterbitkannya sejumlah peraturan perundang-undangan tersebut menandakan bahwa upaya pemerintah untuk mewujudkan birokrasi (pegawai negeri) yang disiplin, bermoral, bermartabat dan profesional menjadi agenda yang sangat penting untuk mewujudkan birokrasi pemerintahan Indonesia yang berkelas dunia (*world class governance*). Berkaitan dengan penelitian ini, maka kehadiran peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil merupakan koreksi atas peraturan pemerintah nomor 30 tahun 1980. Peraturan pemerintah nomor 30 tahun 1980 tentang peraturan disiplin pegawai negeri sipil dibentuk saat rezim pemerintahan orde baru, sementara peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 dibentuk saat rezim pemerintahan orde reformasi.

Semangat dan kondisi psikologis masyarakat dan aparatur negara di era orde baru berbeda dengan semangat dan kondisi masyarakat di era orde reformasi. Di era orde baru praktek penyelenggaraan pemerintahan kenegaraan yang otoriter dan kekuatan eksekutif yang dominan dibandingkan dengan kekuatan legislatif mewarnai politik hukum pada saat itu. Produk-produk hukum yang diciptakan oleh lembaga eksekutif dan legislatif cenderung berpihak kepada kepentingan eksekutif. Kontrol legislatif terhadap penyelenggaraan pemerintahan negara hampir tidak ada, kalau pun ada hanya terbatas formalitas untuk menyetujui kepentingan eksekutif.

Oleh karena itu di era orde baru, praktek KKN tumbuh subur dan dilakukan secara sistematis. Keadaan ini juga mempengaruhi pola pikir aparatur negara. Aparatur negara bukan menjadi pelayan masyarakat, melainkan menjadi sosok yang ingin dihormati karena kekuasaan yang melekat padanya. Sehingga masyarakat harus mengabdikan kepada pemerintah. Hegemoni kekuasaan eksekutif yang begitu

dominan di era orde baru sehingga upaya untuk melakukan perubahan peraturan perundang-undangan sangat lamban. Sebagai contoh, misalnya kurun waktu perubahan peraturan disiplin pegawai negeri memerlukan waktu 30 (tiga puluh tahun), undang-undang pokok kepegawaian nomor 8 tahun 1974 terbit pada tahun 1974, baru dicabut oleh pemerintahan rezim reformasi di tahun 1999 melalui pembentukan undang-undang nomor 43 tahun 1999, peraturan pemerintah nomor 30 tahun 1980 tentang peraturan disiplin pegawai negeri sipil terbit pada tahun 1980, juga dicabut di era pemerintahan orde reformasi melalui peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010. Suatu perubahan yang lama dalam pembentukan peraturan kepegawaian di Indonesia, jika melihat tuntutan masyarakat dan respon hukum untuk memenuhinya.

Peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 lahir sebagai koreksi atas peraturan pemerintah nomor 30 tahun 1980 yang dipandang muatan materi pengaturannya belum lengkap, rinci dan tegas dalam memberi sanksi kepada pegawai negeri sipil yang tidak menaati kewajibannya dan melanggar larangan yang sudah ditetapkan. Misalnya, mengenai ketentuan masuk kerja yang pengaturannya berdasarkan peraturan pemerintah nomor 32 tahun 1979 tentang pemberhentian pegawai negeri sipil, memiliki celah kelemahan dalam penjatuhan hukuman disiplin berat kepada pegawai negeri sipil berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil yang dasar pengenaan penjatuhan hukuman adalah sebagai berikut:

Pasal 12 angka 1 menyebutkan, PNS meninggalkan tugasnya secara tidak sah dalam waktu 2 (dua) bulan terus menerus diberhentikan pembayaran gajinya pada bulan ketiga. Kemudian

pada pasal 12 angka 2 (dua) menyebabkan, PNS yang meninggalkan tugas dalam waktu 6 (enam) bulan terus menerus secara tidak sah diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS.⁶

Jika dicermati pasal 12 angka 2 tersebut, apabila sehari sebelum genap enam bulan pegawai negeri sipil tersebut masuk kantor, maka ketentuan pemberlakuan pasal 12 angka 2 (dua) tersebut akan gugur demi hukum. Oleh karena itu, ketentuan pengaturan masuk kerja yang demikian, masih terdapat celah kelemahan yang dapat dimanfaatkan oleh pegawai negeri sipil supaya tidak dapat diberhentikan sebagai pegawai negeri sipil. Selain itu juga, peraturan pemerintah nomor 30 tahun 1980 tidak mengatur materi tentang klasifikasi pelanggaran, jenis pelanggaran dan kriteria penjatuhan hukuman disiplin serta pemberian sanksi kepada pejabat yang berwenang menghukum yang tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada bawahannya yang melakukan pelanggaran disiplin.

Untuk menutupi celah-celah kelemahan yang ada pada peraturan pemerintah nomor 30 tahun 1980 maka lahirlah peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil. Kelahiran peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 mengharapkan PNS akan lebih meningkatkan disiplin kerjanya dalam rangka mensukseskan reformasi birokrasi di Indonesia Guna menciptakan suatu pemerintahan yang baik dan bersih (*a clean and good governance*) dan pada akhirnya pemerintahan Indonesia dapat mewujudkan pemerintahan yang berkelas dunia (*a world class governance*).

Peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS dimaksudkan untuk dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat men-

jamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta untuk dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Peraturan pemerintah ini memuat tentang kewajiban, larangan dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa mendatang. Dalam peraturan pemerintah ini secara tegas disebutkan jenis-jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin.

Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam peraturan pemerintah ini. Penjatuhan hukuman berupa jenis hukuman disiplin ringan, sedang atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan PNS yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan.

Peraturan pemerintah ini, juga mengatur secara tegas ketentuan mengenai pejabat yang berwenang menghukum, tetapi tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada bawahannya yang terbukti melanggar kewajiban dan larangan yang sudah ditetapkan. Kewenangan untuk menetapkan keputusan pemberhentian bagi PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dilakukan berdasarkan peraturan pemerintah ini. Selain hal tersebut, bagi PNS yang dijatuhi hukuman disiplin diberikan hak untuk membela diri melalui upaya administratif sehingga dapat dihindari terjadinya kese-

⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

wenang-wenangan dalam penjatuhan hukuman disiplin.

Peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 memuat 15 (lima belas) kewajiban dan 17 (tujuh belas) larangan bagi PNS. Penjatuhan hukuman disiplin kepada PNS yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin terutama pasal 3 angka 11 tentang kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, dapat dioptimalkan penjatuhan hukumannya oleh pejabat yang berwenang menghukum apabila norma hukum yang mengatur tentang ketentuan tersebut jelas, lengkap, praktis dan mudah dilaksanakan.

Di dalam penjelasan pasal 3 angka 11, menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan kewajiban untuk masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja adalah setiap PNS wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai dengan 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, 5 (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja.

Perumusan keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7, 5 (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja hanya diperuntukkan bagi lembaga dan instansi pemerintah pusat dan daerah yang menggunakan 5 (lima) hari kerja dalam seminggu, sehingga jumlah jam kerja PNS dalam seminggu mencapai 37, 5 jam. Bagaimana dengan pengaturan jam kerja lembaga/instansi pemerintah daerah provinsi, kabupaten dan kota yang menggunakan enam hari kerja?

Bagaimana dengan pengaturan jam kerja untuk lembaga/instansi pemerintah yang melakukan pelayanan 24 (dua puluh

empat) jam kepada masyarakat yang cara kerjanya menggunakan shif seperti pelayanan rumah sakit dan pemadam kebakaran. Bagaimana juga untuk pengaturan kerja di perguruan tinggi. Semua hal tersebut belum diatur secara jelas dan tegas oleh peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 terutama pasal 3 angka 11 mengenai kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja kantor.

Perumusan norma hukum yang masih kabur sehingga memberi keleluasaan kepada pejabat yang berwenang menghukum untuk melakukan interpretasi hukum maka akan muncul multi tafsir antara pejabat yang satu dengan pejabat yang lainnya sehingga untuk mewujudkan kepastian dan penegakkan hukum akan berjalan lambat. Di samping itu, secara psikologis norma hukum yang dirumuskan tidak final akan menyulitkan secara teknis penegakkannya di lapangan. Pejabat yang berwenang menghukum dibebani dengan tugas tambahan lagi untuk melakukan konversi kelambatan masuk kerja dan pulang kantor lebih cepat yang dilakukan oleh bawahannya tanpa alasan yang sah (yang dapat diterima akal sehat).

Dalam situasi dan kondisi norma yang demikian, pada akhirnya pejabat yang seharusnya melakukan penegakkan hukum cenderung untuk melakukan pembiaran kepada bawahannya yang melakukan pelanggaran kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja kantor, sehingga rumusan norma hukum yang ada tersebut tidak dapat diberlakukan kepada pegawai, dan pada akhirnya hukum tersebut tidak bekerja dan hidup dalam komunitas yang menjadi pendukung hak dan kewajiban.

Kecenderungan fenomena pembiaran penegakan hukum terhadap kelambatan masuk kerja dan pulang kantor lebih cepat oleh pejabat yang berwenang menghukum dapat dilihat dari kasus-kasus pelanggaran

kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja kantor.

Dari banyak kasus pelanggaran disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum, sebagian besar terkait dengan pelanggaran tidak masuk kerja yang sangat ekstrim yang dilakukan

pegawai yang tidak masuk kerja sehari penuh dan sedikit sekali kasus yang mencakup keterlambatan masuk kerja dan pulang lebih cepat. Hal ini dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2.

Hasil Putusan Sidang BAPEK Terhadap Pelanggaran Peraturan Disiplin PNS Pusat, Daerah Provinsi, Kabupaten Dan Kota Bulan Maret Tahun 2014

No.	Tahun	Jumlah Pelanggaran	Keterangan
1.	1 Maret 2014	54	45 PNS diduga bermasalah pada presensi tidak masuk kerja lebih dari 46 hari. 10 PNS diduga melakukan tindakan asusila, kumpul kebo, mencemarkan martabat bangsa, pemerintah, pemalsu dokumen dan penyalahgunaan wewenang. 38 kasus pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian tidak dengan hormat dikabulkan oleh BAPEK

Sumber: Diolah dari data www.aparatur sipilnegara.com/p = 94.

Berdasarkan Putusan Sidang BAPEK pada bulan Maret Tahun 2014, terlihat secara jelas bahwa dari 54 (lima puluh empat) pegawai negeri sipil yang dijatuhkan hukuman disiplin oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK), sebanyak 38 (tiga puluh delapan) kasus pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil yang dikuatkan/dikabulkan oleh BAPEK, dan 16 (enam belas) kasus pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil yang dibatalkan. Dari 54 (lima puluh empat) kasus pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil yang disidang oleh BAPEK, terdapat sebanyak 45 (empat puluh lima) kasus pelanggaran disiplin pegawai yang tidak masuk kerja lebih dari 46 (empat puluh enam) hari kerja, tidak ada kasus yang oleh karena terlambat masuk kerja dan pulang kerja lebih cepat, sebanyak 10 (sepuluh) kasus pelanggaran disiplin pegawai karena tindakan asusila, kumpul kebo, mencemarkan martabat bangsa, pemerintah, pemalsu dokumen dan penyalahgunaan wewenang.

Sebagai akibat rumusan norma hukum yang kabur, maka akan timbul kesulitan dalam penegakkannya, sehingga tidak menjamin terwujudnya kepastian hukum. Selain itu juga, akibat kekaburan norma hukum yang ada, maka akan berpengaruh terhadap munculnya kesadaran kolektivitas baru dikalangan pegawai, yaitu sikap tahu sama tahu, aksi diam sama diam terhadap setiap pelanggaran disiplin yang terjadi di lingkungan organisasi. Semua pihak yang berkepentingan melakukan usaha dengan semangat simbiosis mutualisme atas dasar prinsip yang penting semuanya selamat. Kesadaran kolektivitas yang demikian itulah menjadi penghambat bagi penegakkan hukuman disiplin PNS yang diharapkan.

Perumusan norma hukum yang kabur yang terdapat pada Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 beserta penjelasannya, sehingga menjadi masalah utama penghalang penegakkannya secara optimal kepada PNS, ditambah lagi

dengan banyaknya permasalahan yang menimpa birokrasi saat ini seperti permasalahan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan makin melengkapi hambatan untuk melakukan penegakkannya. Di bidang kelembagaan, misalnya masih adanya tumpang tindih pelaksanaan pekerjaan antara lembaga pemerintah yang satu dengan yang lainnya, baik pada tataran lembaga pemerintah, provinsi, kabupaten dan kota; distribusi pekerjaan antara lembaga dan atau unit kerja yang satu dengan yang lainnya belum berjalan secara proporsional.

Di bidang kepegawaian, misalnya masih terdapat penempatan pegawai dalam menduduki jabatan baik pada jabatan fungsional umum maupun pada jabatan struktural yang tidak sesuai dengan kompetensinya; masih adanya pangkat pejabat struktural yang lebih rendah dari pangkat bawahannya. Di bidang ketatalaksanaan, misalnya masih adanya pegawai terutama yang tidak memiliki nama jabatan dan uraian jabatan yang jelas, sehingga mereka tidak mengetahui apa yang harus dikerjakan; Standar pelayanan minimal (SPM) dan standar operasional prosedur (SOP) yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan pekerjaan sebagian besar belum ada pada satuan kerja perangkat pemerintahan.

Oleh karena itu, untuk mencegah penyimpangan dalam penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 terutama pada Pasal 3 angka 11, maka perlu dilakukan perumusan ulang, dan dirumuskan dengan kata atau kalimat yang jelas, lengkap dan terukur agar tidak menimbulkan multi interpretasi atau salah paham bagi pihak yang berkepentingan untuk menerapkan ketentuan aturan tersebut. Rumusan norma hukum yang tertuang di dalam peraturan pemerintah, instruksi, atau pedoman yang tidak dapat dimengerti

atau tidak mudah diingat, dan sulit untuk diterapkan oleh pegawai tentu saja mudah untuk dilanggar.⁷

Selain masalah rumusan norma hukum yang kabur sehingga implementasi peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 pasal 3 angka 11 tidak dapat berjalan optimal, faktor faktor pendorong atau penyebab terjadinya penyimpangan menurut Sujamto, ada tiga, yaitu: pertama, faktor subyektif, kedua, faktor obyektif, ketiga faktor ekologis.⁸ Perincian dari masing-masing faktor tersebut dapat digambarkan dalam tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3

Faktor-Faktor Penyebab Penyimpangan

Faktor Subyektif	Faktor Obyektif	Faktor Ekologis
1.Kemampuan a. Tehnis	1.Standar salah	1.Kewenangan
b.Manajerial 2. Mental 3.Kondisi Keluarga	2. Standar tidak sesuai dengan lapangan 3. Standar tidak jelas	2. Pengawasan lemah: a. SPM b. Pengawasan atasan langsung c. Pengawasan fungsional 3. Sosial Budaya 4. Force majeure

Sumber : Data dikutip dari Sujamto dalam buku Aspek-Aspek Penting pengawasan di Indonesia.

Mencermati tabel 3 tersebut, yang termasuk dalam faktor subyektif mencakup: kemampuan (tehnis, manajerial), mental, dan kondisi keluarga. Faktor obyektif mencakup: standar salah, standar tidak sesuai dengan lapangan, standar tidak jelas. Faktor ekologis mencakup kewenangan, pengawasan lemah (SPM, pengawasan atasan

⁷ A.A. Gondokusumo, *Komunikasi Penugasan Bagi Eksekutif, Supervisor, Karyawan*, Cetakan Kedua, Gunung Agung, Jakarta, 1983, Hlm., 140-141.

⁸ Sujamto, *Aspek-Aspek Pengawasan Di Indonesia*, Cetakan ketiga, Sinar Grafika, Jakarta, Hlm. 68.

langsung, pengawasan fungsional, sosial budaya, *force majeure*).

Dengan mencermati ketidak optimalan penegakkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 terutama pada Pasal 3 angka 11 yang disebabkan oleh kekaburan hukum dan permasalahan-permasalahan birokrasi lainnya, maka solusi yang dapat dilakukan untuk efektifitas penegakkan Pasal 3 angka 11 adalah melalui optimalisasi fungsi pembinaan dan pengawasan kepada pegawai negeri sipil. Optimalisasi fungsi pembinaan dan pengawasan ini dapat dilakukan melalui pembinaan dan pengawasan secara fungsional yang dilakukan oleh perangkat pemerintah dan atasan langsung pegawai.

Perangkat pemerintah pusat, propinsi, kabupaten dan kota seperti Inspektorat Kementerian/lembaga, Inspektorat Propinsi, Inspektorat Kabupaten dan Inspektorat Kota agar melakukan pemeriksaan yang lebih intensip terhadap disiplin pegawai di lembaganya masing-masing dan memberikan sanksi yang tegas dan adil kepada pegawai yang melanggar ketentuan peraturan disiplin pegawai negeri sipil.

Pengawasan atasan langsung terhadap bawahan yang merupakan tanggungjawab setiap atasan langsung agar lebih diintensipkan oleh setiap atasan untuk menjamin bawahannya tidak melakukan pelanggaran-pelanggaran disiplin pegawai. Dalam hubungan ini, apabila bawahannya melakukan pelanggaran, maka atasan wajib melakukan pembinaan kepada bawahannya sampai bawahannya menyadari benar tentang hak, kewajiban, dan tanggungjawabnya sebagai pegawai negeri sipil.

Selain itu juga, perangkat pemerintah propinsi, kabupaten dan kota seperti Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP), yang secara fungsional melakukan penegakkan terhadap peraturan pemerintah dan/atau peraturan daerah agar lebih intensip

melakukan inspeksi mendadak (Sidak) kepada pegawai negeri sipil di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) pada jam-jam kerja kantor untuk mengetahui tingkat disiplin pegawai negeri sipil; melakukan razia di pusat-pusat keramaian, perbelanjaan, pasar dan mol untuk menjaring pegawai negeri sipil yang berkeliaran pada jam-jam kerja kantor.

Apabila pembinaan dan pengawasan secara fungsional yang dilakukan oleh perangkat pemerintah dan atasan langsung ini berjalan lancar dan berkesinambungan, maka upaya mewujudkan disiplin pegawai negeri sipil yang merupakan tujuan dari peraturan disiplin pegawai negeri sipil akan tercapai.

B. Mekanisme Penjatuhan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Mekanisme penjatuhan hukuman disiplin merupakan proses atau kegiatan yang harus dilalui sebelum pegawai negeri sipil dijatuhi hukuman disiplin oleh pejabat yang berwenang menghukum meliputi kegiatan pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan hukuman dan penyampaian keputusan. Bilamana pegawai negeri sipil yang dijatuhi hukuman disiplin merasa tidak puas atas hukuman disiplin berupa hukuman disiplin ringan, sedang atau berat maka pegawai negeri sipil dapat melakukan upaya administratif keberatan atau banding administratif.

Keberatan hanya diperuntukkan bagi pegawai negeri sipil yang dijatuhi hukuman disiplin ringan dan sedang yang dapat disampaikan kepada atasan pejabat yang menjatuhkan hukuman. Sementara, banding administratif diperuntukkan bagi pegawai negeri sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berat, berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil kepada Badan Pertimbangan Kepagawaian (BAPEK).

Badan Pertimbangan Kepegawaian merupakan lembaga peradilan yang mengadili sengketa pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil berdasarkan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010.

Berkaitan dengan susunan keanggotaan BAPEK sesuai pasal 4 angka 1 dan angka 2 peraturan pemerintah nomor 24 tahun 2011 yang terdiri dari 5 (lima) orang anggota dengan rincian, yaitu Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi selaku Ketua dan juga merangkap anggota; Kepala Badan Kepegawaian Negara selaku Sekretaris dan juga merangkap anggota; Sekretaris Kabinet selaku anggota; Kepala Badan Intelijen Negara selaku anggota; Jaksa Agung Muda yang membidangi urusan keperdataan dan tata usaha negara Kejaksaan Agung selaku Anggota; Direktur Jenderal yang membidangi urusan perundang-undangan Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hukum dan hak asasi manusia selaku anggota; dan Dewan Pengurus Nasional Korps Pegawai Republik Indonesia selaku anggota, isu kecaburan hukum yang ada adalah mengenai kedudukan sebagian besar anggota BAPEK sebagai Pejabat negara dan/atau pejabat publik terhadap hasil putusan BAPEK berupa putusan yang memperkuat, memperberat, memperingan, atau membatalkan atas penjatuhan hukuman yang dilakukan oleh pejabat pembina kepegawaian atau Gubernur sebagai wakil Pemerintah.

Kedudukan BAPEK yang keanggotaannya diduduki oleh Para Pejabat Negara dan/atau Pejabat Publik tersebut, secara fungsional kedinasan sudah memiliki bobot beban tugas dan tanggungjawab yang berat dan strategis, sehingga memerlukan dan menguras banyak waktu, tenaga dan pikiran untuk menyelesaikan tugas-tugasnya, belum lagi ditambah dengan tugas-tugasnya sebagai anggota BAPEK. Oleh kare-

na itu, ditinjau dari aspek beban tugas dan tanggungjawabnya yang berat dan strategis yang ada pada semua anggota BAPEK tersebut maka keberadaan anggota yang demikian berpotensi untuk menghambat jalannya sidang-sidang BAPEK dan legalitas putusan BAPEK. Apakah memungkinkan anggota BAPEK yang bersangkutan untuk menghadiri sidang-sidang BAPEK yang pelaksanaan sidang paling sedikit sekali dalam sebulan sesuai dengan ketentuan pasal 10 angka 1 dan sidang BAPEK dinyatakan sah apabila dihadiri oleh ketua, sekretaris dan paling sedikit 3 orang anggota? Apakah ketidak hadiran anggota BAPEK dalam persidangan BAPEK dapat didelegasikan kepada pejabat lain/bawahannya?. Bagaimanakah dengan legalitas Putusan BAPEK yang tidak dihadiri oleh anggota BAPEK.

Mencermati keberadaan keanggotaan BAPEK yang demikian maka masalah susunan keanggotaan BAPEK berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2011 perlu dicabut dan dirumuskan kembali terhadap anggota yang tidak mengikuti sidang-sidang sehingga menjadi suatu rumusan yang jelas dan tegas sehingga tidak akan menimbulkan potensi permasalahan hukum atas legalitas putusan BAPEK.

Mengenai penyampaian hukuman disiplin yang tertuang di dalam lampiran peraturan kepala badan kepegawaian negara nomor 21 tahun 2010 tentang ketentuan pelaksanaan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil yang banyaknya 8 (delapan) butir itu, jika dikaji satu persatu maka rumusan norma hukum pada angka 7 yang berbunyi, “apabila PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tidak hadir pada saat penyampaian keputusan hukuman disiplin, keputusan hukuman disiplin dikirim kepada yang bersangkutan melalui alamat terakhir yang diketahui dan tercatat di instansinya”.

Rumusan norma hukum ini berpotensi untuk menimbulkan permasalahan hukum karena masih kabur, tidak jelas, dan terdapat multi interpretasi. Misalnya, pada saat penyampaian keputusan hukuman disiplin, apabila keputusan hukuman disiplin itu tidak diterima langsung oleh pegawai negeri sipil yang bersangkutan karena kesalahan penyampaian hukuman disiplin, pegawai negeri sipil sedang berada di luar rumah atau di luar negeri dan sampai dengan batas waktu yang ditentukan oleh keputusan hukuman disiplin tersebut ternyata pegawai negeri sipil tersebut belum juga menerima putusan hukuman tersebut, apakah putusan hukuman disiplin tersebut sudah berlaku?. Oleh karena rumusan norma yang terkandung di dalam peraturan kepala badan kepegawaian negara nomor 21 tahun 2010 tentang ketentuan pelaksanaan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil pada huruf E angka 7, agar rumusan norma hukum tersebut dicabut dan diganti dengan rumusan yang jelas, tegas sehingga tidak berpotensi menimbulkan permasalahan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dijelaskan maka penulis dapat menyimpulkan bahwa. Pengaturan disiplin pegawai negeri sipil di dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia dapat ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Rumusan norma hukum yang terkandung pada Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, beserta penjelasannya yang menyebutkan keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang lebih cepat dihitung

secara kumulatif dan dikonversi 7,5 (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja merupakan rumusan norma hukum yang masih kabur, kurang lengkap, tidak jelas, dan sulit untuk dijalankan serta memberikan kelonggaran bagi pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman untuk melakukan multi tafsir dalam penegakkannya di lapangan. Akibat rumusan norma hukum yang masih kabur tersebut tidak dapat memberikan daya efektifitas dan efisiensi bagi penegakkan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Mekanisme penjatuhan hukuman disiplin pegawai negeri sipil merupakan proses, langkah-langkah, dan tahapan yang harus ditempuh oleh pegawai negeri sipil sebelum dikenakan penjatuhan hukuman disiplin oleh pejabat yang berwenang menghukum meliputi kegiatan pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan hukuman dan penyampaian keputusan.

Susunan keanggotaan BAPEK berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2011 yang terdiri dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi selaku ketua merangkap anggota; Kepala Badan Kepegawaian Negara selaku Sekretaris merangkap anggota; Sekretaris Kabinet selaku anggota; Kepala Badan Intelijen Negara selaku anggota; Jaksa Agung Muda yang membidangi urusan keperdataan dan tata usaha negara Kejaksaan Agung selaku anggota; Direktur Jenderal yang membidangi urusan perundang-undangan Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di Bidang Hukum dan Hak asasi manusia selaku anggota; Ketua Dewan Pengurus Nasional Korps Pegawai Republik Indonesia selaku anggota; dipandang berpotensi untuk menghambat pelaksanaan sidang-sidang BAPEK dan legalitas atas putusan BAPEK mengingat sebagian besar anggotanya selaku pejabat negara dan/atau pejabat publik yang secara fungsional memiliki

bobot dan beban tugas yang berat dan menguras banyak perhatian, pemikiran, waktu dalam penyelesaian tugas-tugas jabatannya sehingga memungkinkan untuk tidak hadir dalam sidang-sidang BAPK.

Perumusan norma hukum yang diban-
gun dalam Peraturan Kepala Badan
Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun
2010 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Per-
aturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010
Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pa-
da lampiran Huruf E Penyampaian Huku-
man Disiplin Angka 7 yang berbunyi,
“apabila PNS yang dijatuhi hukuman di-

siplin tidak hadir pada saat penyampaian
keputusan hukuman disiplin, keputusan
hukuman disiplin dikirim kepada yang
bersangkutan melalui alamat terakhir yang
diketahui dan tercatat di instansinya”. Ru-
musan norma hukum yang demikian di-
pandang masih kabur dan tidak jelas sebab
kurang memperhatikan akibat yang ditim-
bulkannya apabila pegawai negeri sipil
tersebut pada saat pengiriman putusan hu-
kuman disiplin tersebut tidak sampai ke al-
amat yang dituju, pegawai negeri sipil
tersebut sedang berada di luar rumah,
atau sedang di luar negeri sehingga tidak
menerima putusan hukuman disiplin.

Daftar Pustaka

- H. Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kesepuluh, Jakarta, 1986,
- Feisal Tamin, *Reformasi Birokrasi: Analisis Pendayagunaan Aparatur Negara*, Cetakan Kedua, Belantika, Jakarta, 2004,
- Abdul Aziz SR, “Membangun Etika Birokrasi,” dalam I Nyoman Naya Sujana, ed., *Pembangunan Moral Bangsa Sebuah Wacana Sosial Budaya*, Cetakan Pertama, PT Java Pustaka Media Utama, Surabaya, 2005,
- www.portalkbr.com/berita/nasional/2668564-4202.html, diakses pada 19 November 2013.
- [https://www.google.com/#=data=disiplin PNS, pemberian sanksi PNS](https://www.google.com/#=data=disiplin+PNS,+pemberian+sanksi+PNS), diakses pada 19 November 2013
- Sri Hartini Dkk., *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Cetakan Kedua, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, .
- Sjachran Basah, *Perlindungan Hukum Atas Sikap Tindak Administratif Negara*, Cetakan Pertama, Alumni, Bandung, 1992, Hlm., 12-14.
- Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.) A.A. Gondokusumo, *Komunikasi Penugasan Bagi Eksekutif, Supervisor, Karyawan*, Cetakan Kedua, Gunung Agung, Jakarta, 1983, Hlm., 140-141.) Sujamto, *Aspek-Aspek Pengawasan Di Indonesia*, Cetakan ketiga, Sinar Grafika, Jakarta,