

IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TERKAIT DENGAN PENINGKATAN DISIPLIN KINERJA PERANGKAT KELURAHAN GUNA MENINGKATKAN PELAYANAN MASYARAKAT

Firda Pambudi Erlambang

Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret

Suranto

Dosen Bagian Hukum Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret

ABSTRACT

This study analyzes and examines the implementation of Government Regulation Number 53 Year 2010 related to increasing discipline to improve community services in Jantiharjo Village Karanganyar District Karanganyar Regency. This research is an empirical research conducted by processing primary and secondary data. Primary data obtained by conducting interviews while secondary data obtained by conducting library research related to employee discipline research. This research shows that there are several devices that require discipline in working hours, so that greater efforts are needed for the realization of good, effective, efficient community services, so that the goal of creating good governance will be maximally implemented.

Keywords: *Implementation, Government Regulations, village apparatus discipline, community service.*

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis dan mengkaji tentang pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 terkait dengan peningkatan disiplin kinerja perangkat kelurahan untuk meningkatkan pelayanan masyarakat di Kelurahan Jantiharjo Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar. Penelitian ini merupakan penelitian empiris yang dilakukan dengan mengolah data-data primer dan sekunder. Data-data primer diperoleh dengan cara melakukan wawancara sedangkan data sekunder diperoleh dengan melakukan studi bahan pustaka terkait dengan penelitian disiplin pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa terlihat beberapa perangkat yang tidak mematuhi peraturan disiplin pada saat jam kerja, sehingga diperlukan upaya-upaya yang lebih tegas demi terwujudnya pelayanan masyarakat yang baik, efektif, efisien, sehingga tujuan untuk menciptakan *good governance* akan terlaksana dengan maksimal.

Kata Kunci: Implementasi, Peraturan Pemerintah, disiplin perangkat kelurahan, pelayanan masyarakat.

A. PENDAHULUAN

Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan untuk melaksanakan daerah otonom yang tercantum dalam Pasal 18, yaitu bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi dan setiap daerah provinsi dibagi atas kabupaten dan kota. Dimana setiap provinsi, kabupaten, dan kota mempunyai pemerintah daerah masing-masing. Daerah-daerah tersebut bersifat otonom atau bersifat administrasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah menjelaskan bahwa dalam penyelenggaraannya daerah Kabupaten/Kota dibagi atas Kecamatan dan Kecamatan dibagi atas kelurahan dan/atau desa. Menurut Undang-Undang Nomor 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan menjelaskan bahwa kelurahan merupakan wilayah kerja administratif dipimpin oleh Lurah yang bertanggungjawab kepada Bupati/Walikota melalui Camat. Setiap kelurahan terdiri dari lurah dan perangkat kelurahan. Dalam melaksanakan tugasnya perangkat kelurahan bertanggung jawab kepada lurah yang diisi oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) diangkat oleh Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota. Dalam menjalankan tugasnya setiap pegawai pemerintahan dituntut agar memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaannya, profesional, jujur, tertib, cermat, memiliki kemampuan pada bidang pekerjaan yang dijalankan, dan bersemangat untuk kepentingan Negara (Sulastri, 2018 : 144). Seperti wajib mentaati ketentuan jam kerja, dimana pegawai pemerintahan harus hadir dan pulang tepat waktu, melaksanakan tugasnya, dan tidak berada diluar kantor saat tidak ada dinas diluar pada saat jam kerja, sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 memuat berbagai hal mengenai kewajiban, larangan, dan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan pada pegawai yang melakukan pelanggaran. Tujuannya adalah untuk memberikan pedoman dasar bagi pegawai dalam menjalankan tugas pemerintahannya sehingga pegawai dapat menjalankan roda pemerintahan dengan efektif dan dapat memenuhi kebutuhan dari masyarakat.

Dari hasil pengamatan masih terdapat berbagai permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi-birokrasi terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dilingkungan kerja. Beberapa

pegawai pemerintahan yang kurang mematuhi peraturan seperti pulang tidak pada waktunya, datang terlambat, tidak mempunyai etos dalam bekerja, bahkan ada beberapa pegawai yang mempersulit aturan-aturan birokrasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk menghadapi permasalahan tersebut maka diperlukan upaya-upaya untuk mengukur dan meningkatkan kedisiplinan perangkat kelurahan dengan cara memberikan sosialisasi, motivasi, menanamkan kesadaran individu, maupun pengadaan sistem absensi *finger print* yang mana digunakan dalam rangka menegakan dan mengurangi pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh perangkat kelurahan.

Berdasarkan latar belakang yang tercantum diatas, penulis tertarik melakukan penelitian serta penulisan tentang implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) terkait dengan disiplin kerja perangkat kelurahan untuk meningkatkan pelayanan masyarakat di Kelurahan Jantiharjo Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar serta upaya untuk meningkatkan disiplin kerja perangkat kelurahan agar tercipta pelayanan yang efektif dalam sebuah penelitian yang berjudul “IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TERKAIT DENGAN PENINGKATAN DISIPLIN KINERJA PERANGKAT KELURAHAN GUNA MENINGKATKAN PELAYANAN MASYARAKAT”.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian empiris, dengan cara mengkaji Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terjadi sebenarnya dimasyarakat. Penelitian ini merupakan penelitian preskriptif, dimana penulis memberikan saran-saran mengenai upaya untuk meningkatkan kedisiplinan perangkat kelurahan. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus.

Lokasi penelitian di Kelurahan Jantiharjo Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar. Data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data primer dan sekunder yang dihasilkan dari teknik pengumpulan data wawancara dan studi kepustakaan. Wawancara tersebut dilakukan dengan Kepala Bidang Pembinaan dan Penilaian Kinerja Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), Lurah Kelurahan Jantiharjo Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar dan dengan

tokoh masyarakat Kelurahan Jantiharjo Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar. Teknik analisis yang digunakan oleh penulis yaitu menggunakan analisis kualitatif yaitu merupakan tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis, dimana apa yang dinyatakan oleh responden secara tulisan maupun lisan dan juga perilaku nyata yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh mengenai pelaksanaan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS).

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 terkait dengan kedisiplinan perangkat kelurahan.

Pembentukan suatu Peraturan Pemerintah dilatar belakangi oleh maksud dan tujuan tertentu. Demikian dengan pembentukan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ini memuat kepentingan dan tujuan tertentu. Peraturan ini, diharapkan para pegawai dapat menjalankan kewajiban dan menghindari larangan yang termuat dalam peraturan tersebut sehingga akan terwujud pegawai yang penuh dengan rasa disiplin, namun apabila pegawai tidak mematuhi maka akan dikenakan sanksi disiplin. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Pasal 5 ayat (2) huruf d, seorang ASN harus mempunyai kode etik yaitu melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Maka dari itu, ASN atau perangkat kelurahan diuntut untuk menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan peraturan yang ada, dengan cara disiplin jam kerja, disiplin dalam melaksanakan tugas, dan disiplin dalam bertindak. Terdapat beberapa program guna menjujung keberhasilan dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 antara lain adalah:

a. Melakukan Sosialisasi kepada Para Pegawai

Kegiatan Sosialisasi merupakan upaya untuk menanamkan kebiasaan-kebiasaan atau nilai-nilai kepada individu, sebab sosialisasi akan memberikan ajaran yang harus dijalankan oleh individu. Sosialisasi ini diharapkan untuk membentuk dan mengembangkan kemampuan pegawai termasuk perangkat kelurahan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja maupun masyarakat sehingga pegawai dengan mudah untuk

bersosialisasi dan kehadirannya dapat diterima dengan masyarakat, serta memberikan nilai dan tingkat kepercayaan pegawai terhadap tugas yang diberikan. Sosialisasi dapat menumbuhkan rasa kepercayaan diri karena pegawai mampu berkomunikasi dengan baik kepada rekan kerja maupun masyarakat sehingga pegawai atau perangkat kelurahan akan lebih mudah menjalin komunikasi dan bersosialisasi kepada masyarakat. Sehingga pegawai yang dapat berkomunikasi dengan baik akan mudah untuk hidup berdampingan dengan masyarakat (Sutaryo, 2004 : 230).

b. Adanya Inspeksi Secara Mendadak atau Sidak

Kegiatan ini mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai seperti disiplin masuk dan pulang kerja, disiplin dalam berpakaian, disiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta untuk mengevaluasi peraturan-peraturan pemerintah yang berlaku. Selain itu, inspeksi dilakukan sebagai sarana pembinaan serta pemahaman yang berkaitan dengan aturan-aturan kedisiplinan pegawai agar pegawai dapat menjalankan peraturan tersebut dan tidak melakukan larangan-larangan yang telah diatur. Namun, terdapat perlakuan khusus bagi pegawai kelurahan yaitu koordinator lingkungan atau korling dimana dalam melakukan tugasnya mempunyai keistimewaan yaitu korling bertugas 40% di kantor dan 60% berada di masyarakat langsung.

c. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil

Pembinaan pegawai diperlukan agar dapat meningkatkan perkembangan kelancaran program-program pemerintahan sehingga tujuan dan sasaran yang telah disusun akan tercapai dengan maksimal. Tujuan dari pembinaan pegawai ini adalah untuk menjamin terwujudnya suasana kerja yang efektif sehingga akan mempengaruhi kualitas kinerja serta produktivitas kinerja seorang pegawai, meningkatkan mutu kinerja seorang pegawai dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan agar mencapai keberhasilan tujuan nasional, serta bertujuan untuk menciptakan pegawai yang berimbang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai dengan tugas yang akan diberikan sehingga akan terwujud pegawai dengan mutu baik, teratur dan meningkatkan prestasi kinerja pegawai.

Agar program-program yang di rancang dapat berjalan dengan maksimal, maka diperlukan sarana prasarana untuk menunjang keberhasilan dari implementasi Peraturan Pemerintah 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) antara lain adalah dengan memberikan akomodasi yang disediakan untuk memenuhi kebutuhan agar dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai, antara lain:

1) Memberikan Pembinaan Secara Berkala Kepada Para Pegawai.

Pembinaan Pegawai dilakukan dengan bertujuan untuk mewujudkan pegawai yang berkualitas dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku sehingga akan terwujud suasana kerja yang produktif dan efektif. Pembinaan secara berkala juga bertujuan untuk menciptakan norma-norma dilingkungan kerja. Pembinaan tersebut dilakukan dengan cara memberikan bimbingan dan arahan sebagai upaya yang dilakukan oleh pimpinan maupun dinas-dinas yang bertanggung jawab untuk membina pegawai dalam memberikan sarana untuk melaksanakan tanggung jawabnya untuk mengurangi resiko kesalahan dalam bekerja serta memotivasi pegawai dengan cara memberikan dorongan mengenai pentingnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya (Ajib Rakhmawanto, 2015 : 227-238).

2) Memberikan Apresiasi kepada Pegawai yang Berprestasi.

Dari hasil pembinaan yang dilakukan maka perlu diadakan pemberian apresiasi maupun penghargaan kepada pegawai yang mampu menunjukkan prestasi kinerja yang baik. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya berdasarkan kecakapan dan kesungguhan dari hasil kinerjanya yang dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain faktor dalam diri pribadi seseorang yang dilihat dari kesesuaian pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, dan bagaimana dalam menyikapi pekerjaan yang diberikan (Eko Nur,dkk, 2018 : 126-127).

3) Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif

Lingkungan kinerja yang baik akan menimbulkan rasa nyaman kepada pegawai sehingga pegawai akan lebih semangat dan

giat dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang dilakukan dengan cara menjaga keharmonisan hubungan lurah dengan perangkatnya maupun antar perangkat sehingga tidak ada kecemburuan sosial dalam lingkungan kerja (Rayka,dkk, 2014 : 7-8). Dengan demikian, pada saat pegawai melakukan pekerjaannya tidak dapat dipisahkan pada kondisi tempat mereka bekerja yaitu lingkungan kerja yang akan membawa pengaruh pada produktivitas kinerja seorang pegawai agar dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

4) Melakukan Monitoring Terhadap Pegawai

Monitoring yang dilakukan diharapkan mampu mengontrol kegiatan pegawai sehingga dapat menekan pelanggaran-pelanggaran tindakan disiplin yang dilakukan dan sasaran pemerintah dapat tercapai dengan maksimal salah satunya dapat mewujudkan pelayanan sesuai dengan tuntutan dari masyarakat pada umumnya yang ditunjang dengan sarana administrasi yang mendukung demi terwujudnya yang efisien dan efektif.

Pelaksanaan mengenai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 sudah berjalan sesuai dengan norma yang ada. Namun, belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik termasuk dalam mematuhi Pasal 3 angka 11 mengenai jam kerja karena masih ada perangkat yang melakukan pelanggaran mengenai jam kedatangan maupun pulang. Pegawai yang melakukan pelanggaran sudah diberikan sanksi berupa teguran lisan, namun masih ada beberapa yang mengulangi hal tersebut kembali lagi pada faktor sumber daya manusia masing-masing mengingat tidak semua pegawai mempunyai pendidikan yang setara.

2. Hambatan yang timbul terkait kedisiplinan Perangkat Kelurahan.

Faktor yang menghambat dalam melaksanakan kedisiplinan pegawai di Kelurahan, terutama mengenai jam kerja antara lain karena:

a. Kesadaran dari perangkat kelurahan yang masih rendah.

Kesadaran dipengaruhi oleh individu itu sendiri yang memberikan pengaruh pada frekuensi kehadiran dan standar jam kerja dari seorang perangkat kelurahan. Kesadaran Perangkat Kelurahan yang rendah akan menyebabkan tindakan kurang disiplin yang dilakukan oleh para perangkat antara lain adalah keterlambatan masuk kerja

disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu karena ada pekerjaan rumah yang harus diselesaikan, mengantar anak ke sekolah, jam kerja kantor yang terlalu pagi padahal ketentuan jam kantor sudah diatur dalam peraturan kelurahan. Kesadaran perangkat yang kurang rendah akan menyebabkan adanya pelanggaran disiplin jam kerja, sehingga kualitas disiplin perangkat kelurahan akan menjadi rendah. Padahal salah satu tugas dari kelurahan adalah memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Jika kualitas disiplin perangkat kelurahan rendah dimana akan menyebabkan semangat kerja perangkatnya juga rendah, maka kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat juga rendah.

b. Faktor kepemimpinan

Pimpinan memegang peran penting pada suatu birokrasi pemerintahan yang mana seorang pemimpin harus mampu menjadi teladan yang baik, memberikan motivasi dan dorongan kepada bawahannya. Lurah hendak memberikan pengaruh positif serta mengayomi seluruh perangkat kelurahan selain itu perhatian pimpinan dalam memberikan bimbingan, menjadi pendengar para perangkat dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, memberikan bimbingan pada saat perangkat merasa kesulitan, memberikan tugas sesuai dengan kemampuan untuk menghindari kesalahan saat melakukan pekerjaan, serta mampu bersikap adil dan bijaksana, serta tidak seharusnya pimpinan melindungi para pegawainya saat melakukan pelanggaran. Selain itu perhatian pimpinan juga berpengaruh dalam hal ini, perhatian pimpinan yang dimaksud antara lain adalah memberikan motivasi kepada para perangkat, mendengarkan keluhan kesah perangkat, memberikan bimbingan kepada perangkat saat mengalami kesulitan melakukan tugas, serta memberikan tugas kepada perangkat sesuai dengan kemampuannya sehingga akan menekan angka kesalahan bagi perangkat saat melakukan pekerjaan.

c. Pengaruh lingkungan yang tidak baik.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah faktor lingkungan yang mana lingkungan akan membawa pengaruh pada diri seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang

dibebankan. Karena, manusia dan lingkungan merupakan faktor yang yang terus menerus berinteraksi dan saling mempengaruhi dimana lingkungan akan mempengaruhi manusia (Dinie Anisa. 2018: 205-206). Kondisi lingkungan yang baik adalah lingkungan yang dikategorikan sebagai lingkungan yang optimal, aman, sehat dan nyaman yang akan membawa dampak positif dalam bertindak dan bersikap di kehidupan sehari-hari. Lingkungan yang sehat dan nyaman akan memberikan dampak pada produktivitas kinerja perangkat kelurahan sehingga target dan sasaran kinerja akan terlaksana dan tercapai secara optimal tepat pada waktunya. Namun, jika perangkat kelurahan hidup di lingkungan yang kurang baik, maka akan berdampak tidak baik juga dalam menyikapi pekerjaan yang dibebankan sehingga produktivitas kinerja tidak akan berjalan dengan maksimal.

Seorang pegawai pemerintahan termasuk perangkat kelurahan kedisiplinan merupakan acuan dalam menjalankan pemerintahan. Seiring dengan berjalannya waktu, akan banyak tuntutan dari masyarakat terutama pada pelayanan. Pelayanan yang baik adalah pelayanan yang memberikan kepuasan kepada masyarakat dan mengedepankan prinsip-prinsip pelayanan yang berkualitas salah satunya adalah adanya disiplin dalam mentaati prosedur yang berlaku (A.S Moernir, 1995 : 205). Bagi perangkat yang tidak disiplin, tidak akan memenuhi prinsip-prinsip tersebut. Sebab, perangkat kelurahan tidak sepenuhnya menghasilkan sesuatu sesuai dengan apa yang diharapkan oleh masyarakat. Jika kedisiplinan jam kerja, melaksanakan tugas, dan disiplin bertindak dapat ditegakkan dengan baik maka pelayanan masyarakat dapat berjalan dengan efektif, sehingga kesejahteraan masyarakat akan tercapai.

3. Upaya untuk meningkatkan kedisiplinan Perangkat Kelurahan guna meningkatkan pelayanan masyarakat.

Dari hambatan yang menghambat kedisiplinan pegawai diperlukan upaya dari Lurah maupun Pemerintah Kabupaten guna memaksimalkan sikap disiplin perangkat dalam mematuhi peraturan sehingga tidak menimbulkan permasalahan-permasalahan yang sama dikemudian hari. upaya-upaya untuk menegakkan kedisiplinan para perangkat kelurahan, antara lain:

- a. Menanamkan kesadaran pada perangkat.

Hal utama yang dilakukan untuk menegakan disiplin perangkat adalah memberikan kesadaran masing-masing perangkat untuk mengatur dirinya sendiri. Tanpa adanya kesadaran dari individu maka peraturan yang ada tidak akan berjalan maksimal. Jika individu mempunyai kesadaran untuk mematuhi peraturan, maka kesadaran untuk bertindak disiplin dapat berjalan dengan maksimal, sehingga tujuan dari peraturan tersebut akan terwujud.

- b. Pengadaan absen perangkat dengan sistem *finger print*

Sistem absensi secara manual yang dilakukan selama ini oleh Kelurahan cenderung akan menimbulkan manipulasi laporan kehadiran perangkatnya dimana akan menjadi penghambat untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai terutama pada ketepatan waktu kedatangan dan kepulangan, hal tersebut akan berdampak pada produktivitas kinerja pegawai dan tujuan dari pemerintahan tidak akan tercapai dengan maksimal. Dari permasalahan tersebut maka diperlukan absensi berbasis teknologi agar dapat mengetahui kedisiplinan kinerja pegawai yaitu dengan menggunakan *finger print*. Sistem *finger print* merupakan salah satu upaya untuk mengurangi masalah-masalah yang berkaitan dengan kehadiran pegawai, karena sistem ini memberikan data dan informasi secara nyata sehingga dengan sistem ini dapat mengurangi kecurangan kehadiran dan kepulangan para pegawai secara akurat untuk menegakkan kedisiplinan.

- c. Adanya tindakan sanksi yang tegas dari pimpinan

Masalah-masalah ketidakterdisiplinan pegawai masih menjadi permasalahan yang belum mampu diminimalisir, masalah ini akan membawa dampak pada produktivitas kinerja pegawai dan akan mempengaruhi keberhasilan dari tujuan pemerintahan. Agar kedisiplinan dapat tercapai dengan maksimal maka diperlukan peraturan selain itu ada pimpinan yang dapat memberikan arahan bagi para pegawai dimana bagi pegawai yang melakukan pelanggaran peraturan akan dikenakan sanksi yang dapat memberikan jera bagi pelanggar, sehingga akan tercipta suasana kerja yang teratur dan kondusif. Penjatuhan hukuman bagi para perangkat yang melanggar peraturan disiplin akan dikenakan

sanksi administrasi yang berkaitan dengan penjatuhan hukuman disiplin karena perangkat telah melanggar peraturan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 (Agustian, 2015 : 123). Sanksi tegas dari pimpinan diperlukan untuk menjamin penegakan hukum disiplin para perangkat yang tujuannya adalah untuk memperbaiki dan memberi pembelajaran bagi para pelanggar aturan disiplin karena sanksi berperan untuk memelihara kedisiplinan demi terwujudnya pegawai yang bermoral dan bertanggung jawab tinggi.

Upaya pembinaan, pengawasan, dan sanksi yang tegas dari pimpinan merupakan bagian dari upaya dalam mencapai sasaran yang hendak dicapai yaitu terwujudnya tata pemerintahan yang efektif, berkesinambungan dan dapat memberikan kesejahteraan kepada masyarakat atau sering disebut dengan *good governance*. *Good governance* merupakan konsep untuk mencapai kesejahteraan masyarakat yang dilakukan oleh pemerintahan maupun swasta, dimana pemerintah memberikan suatu sistem pelayanan dengan sistem peradilan baik yang dapat dipertanggung jawabkan kepada masyarakat.

D. PENUTUP

1. KESIMPULAN

- a. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang berada di Kelurahan sudah dijalankan sesuai dengan norma yang ada, namun belum sepenuhnya dilakukan dengan efektif karena dalam penerapannya masih ada beberapa perangkat kelurahan yang melakukan pelanggaran, seperti terlambat masuk kantor dengan alasan yang tidak jelas, tidak mengikuti apel pagi, pulang kantor lebih awal dari ketentuan jam kerja, tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, dan tidak menjalankan tugas dan wewenang dengan baik. Untuk menunjang keberhasilan peraturan tersebut terdapat beberapa program antara lain adalah melakukan sosialisasi, inspeksi mendadak, dan pembinaan kepada pegawai. Agar program dapat berjalan dengan maksimal maka diperlukan sarana dan prasarana yang mendukung untuk menunjang keberhasilan dari implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, antara lain

adalah memberikan pembinaan secara berkala, memberikan apresiasi kepada perangkat yang berprestasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar perangkat merasa nyaman pada saat jam kerja, dan melakukan monitoring.

- b. Faktor yang menghambat dalam melaksanakan kedisiplinan Perangkat Kelurahan antara lain karena kesadaran dari perangkat yang masih rendah, faktor kepemimpinan, pengaruh lingkungan yang tidak baik. Dari hambatan tersebut, maka diperlukan upaya yang dilakukan untuk menunjang keberhasilan dari Peraturan tersebut serta untuk menekan tingkat ketidakdisiplinan perangkat kelurahan pada saat jam kerja, antara lain adalah menanamkan kesadaran kepada perangkat untuk mematuhi peraturan dengan melakukan pembinaan melakukan pendekatan secara individu yang dilakukan oleh Lurah kepada Perangkat Kelurahan, pengadaan absen dengan sistem *finger print* diperlukan untuk mengetahui secara jelas mengenai jam kedatangan dan jam pulang perangkat, sebab akan membawa dampak pada produktivitas kinerja perangkat kelurahan. Selain itu adanya sanksi tegas yang diberikan pimpinan akan memberikan pembelajaran bagi perangkat kelurahan untuk tidak mengulangi pelanggaran yang sama serta memberikan pembelajaran bagi perangkat lainnya untuk tetap menjaga kedisiplinan pada saat jam kerja.

2. SARAN

- a. Kepada Pemerintah Daerah Kabupaten perlu mengadakan kegiatan sosialisasi dan pembinaan secara khusus yang dilakukan untuk meningkatkan kesadaran perangkat kelurahan mengenai pentingnya disiplin jam kerja.
- b. Kepada Lurah Kelurahan sebaiknya memberikan sanksi yang lebih tegas kepada perangkat yang melakukan pelanggaran, serta lebih mengayomi serta memberikan arahan kepada perangkat agar tercipta suasana yang kondusif pada saat jam kerja.
- c. Kepada Perangkat Kelurahan seharusnya disiplin kerja perlu ditingkatkan, sebab perangkat kelurahan mempunyai tugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat serta mempunyai peran

penting dalam menyelenggarakan negara untuk mencapai tujuan negara yaitu terwujudnya pelayanan yang baik, efektif, dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

A.S Moenir. 1995. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PN

Jurnal dan Artikel

Agustian Yusuf. 2015. "*Pemberian Sanksi Pelanggaran Disiplin Aparatur Sipil Negara dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi Guna Meningkatkan Pelayanan Publik*". Jurnal Katalogis Magister Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Tadulako. Vol.3 No.11.

Ajib Rakhmawanto. 2015. "*Analisis Peran Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang dalam Pembinaan ASN di Instansi Pemerintahan*". Jurnal Bina Praja: Journal of Home Affairs Governance. Vol. 7 No.3.

Dinie Anisa T. 2018. "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*". Jurnal Studi Manajemen Universitas Galuh Ciamis. Vol.2. no.2.

Eko Nur, dkk. 2018. "*Prestasi Kerja Berbasis Kedisiplinan, Kemampuan Kerja, dan Profesionalismen Pegawai UNISNU Jepara*". Jurnal Media Ekonomi dan Menejemen. Vol.33.No.1.

Rayka Dantyo, dkk. 2014. “*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*”. Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya. Vol 14. No.2..

Sulastrilaledak. 2018. “*Disiplin PNS Bagian Kepegawaian RSUD Undata Sulawesi Tengah*”. Jurnal Mahasiswa Manager Administrasi Publik Universitas Tadulako. Vol.6, No.6.