

IMPLEMENTASI PASAL 3 ANGKA 11 PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI PEMERINTAHAN KABUPATEN KEDIRI

Ponirah

ABSTRAK

Implementasi pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Kediri, bertujuan untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan pegawai negeri sipil sebagai upaya pembentukan birokrasi yang efektif dan efisien demi terbentuknya suatu pemerintahan yang berwibawa. Dapat diketahui bahwa Peraturan yang khusus mengatur mengenai kedisiplinan seorang pegawai negeri sipil masih terdapat kelemahan-kelemahan sehingga penerapan terhadap peraturan itu sendiri tidak bisa diimplementasikan secara menyeluruh, Belum jelasnya *job description* menyebabkan kinerja pegawai masih sangat sulit untuk dikembangkan, Budaya dari pegawai negeri sipil yang dianggap malas dan kerjanya lambat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi implementasi pasal 3 angka 11 peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS, manajemen dalam meningkatkan sumber daya manusia ini bertujuan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna, dalam manajemen sumber daya manusia bagi pegawai negeri sipil dapat dilakukan dengan pengembangan melalui diklat, Salah satu upaya untuk meningkatkan budaya kerja bagi pegawai negeri sipil adalah dengan mentransformasikan nilai-nilai budaya kerja dalam setiap unit kerja

Kata Kunci:

Peraturan Pemerintah, Pegawai Negeri Sipil.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok PNS yang mampu memainkan peranan tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional,

sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Dalam Pasal 29 Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 dinyatakan bahwa "Dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, maka untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, diadakan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil". Peraturan pegawai negeri sipil adalah kesanggupan PNS

untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Koridor hukum sebagai pagar imajiner yang membatasi perilaku pegawai negeri sipil dalam bentuk peraturan perundang-undangan maupun peraturan yang bersifat semu/administratif atau dikenal "*pseudowetgeving*" yang telah dikeluarkan oleh kekuasaan eksekutif. Namun perilaku pegawai negeri sipil dalam menyikapi peraturan-peraturan tersebut ternyata berbeda-beda. Aturan hukum disiplin pegawai negeri sipil dalam kenyataan tidak hanya ditanggapi dengan taat atau tidak taat namun juga berbicara mengenai pemahaman dan penggunaan atau tidaknya saluran hukum yang ada dalam peraturan disiplin pegawai negeri sipil tersebut.

Kedisiplinan pegawai negeri sipil merupakan modal awal bagi pembentukan birokrasi yang efektif dan efisien demi terbentuknya suatu pemerintahan yang berwibawa bersih dari praktek-praktek kolusi, korupsi dan nepotisme.

Pegawai Negeri Sipil dapat dikatakan memiliki tingkat kedisiplinan salah satunya dengan masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja, Persoalan-persoalan yang dihadapi dalam kenyataan ialah dimana seorang pegawai negeri sipil sering terlambat masuk kerja dan sering meninggalkan tugas kedinasan dengan tujuan yang bukan karena kepentingan kedinasan, dalam hal ini lah yang sering menjadi sorotan publik, dimana dikatakan bahwa pegawai negeri sipil tidak memiliki kedisiplinan.

Tidak dipungkiri bahwa tingkat kehadiran yang masih tergolong rendah menjadi perhatian yang khusus dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai negeri sipil, meskipun telah dikeluarkannya peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil, dalam pasal 3 angka 11 telah disebutkan mengenai

kewajiban seorang pegawai negeri sipil ialah masuk dan mentaati ketentuan jam kerja. Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tersebut merupakan pengganti dari pasal 12 Peraturan Pemerintah nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, dimana dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur secara tegas.

Tapi dalam kenyataan peraturan tersebut masih terdapat kelemahan-kelemahan yang mengakibatkan masih banyaknya pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja tersebut, ini dikarenakan selain dari sumber daya manusia dari seorang pegawai negeri itu sendiri, pengawasan dari pihak-pihak terkait seperti Inspektorat dan BKD masih lemah. Tetapi apabila dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi maka semua kegiatan akan berjalan dengan baik dan pelayanan kepada masyarakat tidak terganggu, sehingga pandangan masyarakat terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil dapat berubah dari yang semula berpandangan negatif terhadap Pegawai Negeri Sipil menjadi positif.

Kajian tentang disiplin pegawai negeri sipil dapat dikaji dalam beberapa bidang pengetahuan. Kajian dalam penelitian ini menggunakan pendekatan hukum sebagai salah satu instrumen sosial salah satunya dengan melihat perilaku hukum (*legal behavior*) pegawai negeri sipil terhadap peraturan perundang-undangan tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam penelitian ini penulis membatasi pembahasan pada "Tinjauan Peraturan Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diamanatkan Pasal 29 Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dan Efektifitas pelaksanaannya di Pemerintah Kabupaten Kediri".

B. Rumusan Masalah

Untuk memudahkan dalam mengumpulkan dan menganalisis data yang berkaitan dengan penelitian ini penulis perlu

merumuskan masalah yang akan diteliti dalam rumusan sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Kediri?
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, serta faktor-faktor apa saja yang dominan dalam implementasi tersebut?

C. Tujuan Penulisan

1. Mengetahui, memahami dan menganalisa implementasi pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Kediri.
2. Mengetahui, memahami dan menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, serta faktor-faktor apa saja yang dominan dalam implementasi tersebut

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian Hukum empiris yaitu penelitian Hendak mendiskripsikan dan menganalisa tentang kenyataan yang ada di lapangan, dihubungkan dengan penerapan peraturan-peraturan yang diterapkan, kemudian dianalisis dengan membandingkan antara tuntutan nilai-nilai ideal yang ada dalam peraturan perundang-undangan dengan kenyataan yang ada di lapangan. Untuk itu penelitian dilakukan dengan menggunakan penelitian lapangan yang dilengkapi dengan penelitian kepustakaan. Dari penlitian ini dapat diketahui kesenjangan yang terjadi antara *das sollen* dengan *das sein*.

B. Metode Pendekatan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis sosiologis. Metode penelitan yuridis yaitu pendekatan dari aspek hukumnya, dalam hal ini peraturan-peraturan yang menjadi dasar hukum. Sedangkan pendekatan sosiologis mengandung arti bahwa dalam membahas kegiatan tersebut harus dilihat berdasarkan kenyataan, bagaimana hubungan yang terjadi, antara peraturan yang ada dengan kenyataan yang diterima oleh pihak tertentu.

C. Jenis dan Sumber data

Materi penelitian yang dibutuhkan bersumber dari :

1) Jenis Data

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan mengenai pelaksanaan Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Indonesia khususnya pada Pemerintah Kabupaten Kediri, serta faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan Peraturan Pemerintah tersebut.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data tambahan untuk melengkapi data pokok yang diperoleh dari bahan-bahan kepustakaan meliputi :

I Literatur hukum baik dari buku, makalah, surat kabar, majalah, internet yang berkaitan dengan penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

II Peraturan perundang-undangan dalam hal ini peraturan yang digunakan sebagai dasar untuk mengetahui Pokok-Pokok Kepegawaian serta kewajiban dan larangan bagi Pegawai Negeri Sipil.

III Hasil Penelitian sebelumnya yang menunjang penelitian ini.

2) Sumber Data

a. Data Primer.

Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penelitian Pada pemerintah Kabupaten Kediri sebagai Lembaga Pemerintahan pada Kabupaten Kediri, khususnya pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kediri sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah yang memiliki tugas pokok dan fungsi dalam menegakkan Peraturan Pemerintah dalam hal pembinaan dan peningkatan kedisiplin Pegawai Negeri Sipil.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari Perpustakaan Universitas Islam Kadiri, Situs-situs Internet Badan Kepegawaian Negara, dokumen-dokumen resmi, buku-buku hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan.

D. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Untuk memperoleh data primer yang diperlukan dalam penelitian ini dilakukan dengan :

I) Interview (wawancara).

Wawancara merupakan proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka dan mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.

II) Dokumentasi

Dokumentasi yaitu dengan cara menyalin atau mengcopy dokumen dan catatan yang terkait dengan masalah yang diteliti.

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan studi kepustakaan yaitu mengumpulkan berbagai buku, artikel, makalah, internet dan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang menunjang penelitian ini.

E. Teknik Analisis Data

Data Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Deskriptif Kualitatif merupakan metode analisa data dengan cara memaparkan semua data, baik yang berupa data primer maupun data sekunder yang telah diperoleh, kemudian dianalisis berdasarkan teori dan peraturan yang berlaku dan akhirnya dibentuk suatu kesimpulan¹, tentang bagaimana implementasi pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Kediri.

PEMBAHASAN

A. Implementasi Pasal 3 Angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Pemerintahan Kabupaten Kediri.

Seperti yang telah dituangkan dalam perundang-undangan dalam hal ini undang-undang No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. sehingga guna mewujudkannya, diperlukan Pegawai Negeri yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme, dan untuk membentuk sosok Pegawai Negeri

¹ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2002, hal : 34

Sipil, diperlukan upaya meningkatkan manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari Pegawai Negeri yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan.

Dalam upaya untuk menegakkan kedisiplinan pegawai negeri sipil pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai negeri sipil, dikeluarkannya peraturan ini karena peraturan sebelumnya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang disiplin PNS sudah dianggap tidak dapat mengakomodir lagi terhadap tuntutan bagi Pegawai Negeri Sipil.

Salah satunya adalah dengan ditetapkannya pasal 3 angka 11 dimana setiap pegawai negeri sipil wajib masuk dan mentaati ketentuan jam kerja, tentu saja hal ini dalam pelaksanaan dilapangan masih terdapat berbagai permasalahan-permasalahan yang dihadapi. bahwa berbagai persoalan disebabkan oleh kelemahan sistem dan peraturan perundang-undangan itu sendiri, disamping lemahnya penegakan aturan-aturan tersebut.

Dalam Implementasi pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dapat ditinjau dari 2 (dua) hal :

1. Perspektif Peraturan Perundang-undangan.

Dalam implementasi peraturan tersebut khususnya pada Pemerintahan Kabupaten Kediri terdapat kelemahan-kelemahan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut, dimana bahwa disebutkan tentang jenis hukuman bagi setiap pegawai negeri sipil yang tidak masuk maupun mentaati ketentuan jam kerja. Dalam peraturan tersebut sebenarnya telah dijabarkan sedemikian rupa sehingga memudahkan bagi penegak peraturan tersebut untuk memberikan sanksi terhadap pegawai negeri sipil yang melanggar ketentuan pasal 3 angka 11.

Menurut ketentuan dalam peraturan tersebut setiap pegawai negeri sipil yang melanggar ketentuan pasal 3 angka 11 akan dikenai sanksi sebagai berikut :

- a) Sanksi Hukuman disiplin ringan dijatuhkan bagi Pegawai Negeri Sipil terhadap pelanggaran pasal 3 angka 11
- b) Sanksi Hukuman disiplin sedang dijatuhkan bagi Pegawai Negeri Sipil terhadap pelanggaran pasal 3 angka 11
- c) Sanksi Hukuman disiplin berat dijatuhkan bagi Pegawai Negeri Sipil terhadap pelanggaran pasal 3 angka 11

Sebagaimana disebutkan diatas masih terdapat kelemahan-kelemahan dalam peraturan tersebut :

1. Tidak adanya jenis hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan pasal 3 angka 11 dalam waktu dibawah 5 (lima) hari kerja,
2. Terdapat Jenis Hukuman disiplin yang tidak dapat langsung diimplementasikan secara langsung:
 - a. Jenis Hukuman berupa Penurunan Pangkat tidak dapat diimplementasikan terhadap pegawai negeri sipil yang memiliki pangkat/golongan. ruang Juru Muda (I/a), karena golongan tersebut merupakan golongan paling rendah bagi Pegawai Negeri Sipil;
 - b. Jenis Hukuman berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu serta pembebasan dari jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu, tidak dapat diaplikasikan secara langsung bagi pegawai negeri sipil yang masih menduduki jabatan staf tetapi telah melanggar ketentuang sebagaimana dimaksud dalam peraturan pemerintah tersebut;

Bila ditinjau dari segi hukum pidana maka dalam penjatuhan setiap sanksi dapat merujuk pada hal-hal yang menghapuskan, mengurangi atau memberatkan pengenaan sanksi. Hal-hal yang dapat menjadi pertimbangan dalam pemutusan suatu permasalahan baik itu menghapuskan, mengurangi atau memberatkan sebagaimana dimuat dalam kitab undang-undang hukum pidana antara lain :

1. Tak mampu bertanggung jawab, sebagaimana disebutkan dalam pasal 44 ayat (1) "barang siapa melakukan perbuatan yang tidak dapat dipertanggung jawabkan padanya, disebabkan karena jiwanya cacat dalam tubuhnya atau terganggu karena penyakit tidak dipidana
2. Selain hal tersebut diatas dalam penjatuhan sanksi juga mempertimbangkan segi sosiologis yaitu segi kemasyarakatan yang belum diatur dalam undang-undang akan tetapi patut dipertimbangkan secara kemasyarakatan dan kemanusiaan.

2. Perspektif Sumber Daya Manusia Aparatur Negara.

Dalam hal pelaksanaan terhadap suatu peraturan tentu saja sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam implementasi tersebut. Dimana kinerja dan disiplin PNS, khususnya di lingkungan pemerintah Kabupaten Kediri dirasakan masih sangat kurang, ini berdasarkan pada hasil penelitian di lapangan dimana Rendahnya kinerja pegawai adalah belum jelasnya *job description*. Secara umum, apabila ditinjau tingkat kemandirian, inisiatif, disiplin, dan tanggung jawab PNS masih rendah, terkecuali untuk unit yang mampu memberikan rangsangan berupa perbaikan kesejahteraan.

Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor. *Pertama*, karena tidak adanya *job description* yang jelas dari masing-masing PNS. Dan *kedua*, tidak jelasnya tugas pokok dan fungsi dari unit organisasi. Dua aspek inilah yang

menyebabkan kinerja pegawai masih sangat sulit untuk dikembangkan. Apabila setiap pegawai mempunyai *job description* yang jelas maka mereka akan mempunyai kejelasan mau melaksanakan/mengerjakan apa setiap hari di kantor. Saat ini banyak pegawai yang datang ke kantor setiap hari tetapi tidak tahu akan mengerjakan apa, sehingga pada akhirnya para pegawai tersebut meninggalkan kantor pada saat jam kerja maupun tidak masuk kerja.

Pembinaan disiplin memiliki hubungan positif yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai. Semakin baik pembinaan disiplin dilakukan maka akan semakin baik pula perilaku ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap ketentuan dan tata tertib yang berlaku. Hal ini tentu akan menjadi tugas dan tanggung jawab setiap pimpinan.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Dalam implementasi pasal 3 angka 11 peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil, dipengaruhi oleh beberapa faktor, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi adalah :

1. Faktor Peraturan

Faktor pembentuk kedisiplinan adalah adanya peraturan atau tata tertib yang mengatur hal-hal yang diwajibkan dan larangan yang harus ditinggalkan. Sebuah peraturan akan ditaati bila peraturan tersebut mempunyai sanksi yang tegas. Untuk masalah peraturan sebenarnya sudah cukup memadai dimana kita dapat melihat banyak peraturan yang berhubungan dengan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Tata tertib atau peraturan membutuhkan elemen lainnya demi kesempurnaan pelaksanaan sebuah peraturan dan pelatihan kedisiplinan secara berkesinambungan.

2. Faktor Sumber daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Begitu pula dalam pelaksanaan misinya maka dikelola dan diurus oleh manusia. Dengan demikian manusia merupakan faktor yang sangat strategis dalam semua kegiatan organisasi. Agar dapat mengatur dan mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi sehingga tujuan organisasi tercapai maka dibutuhkan ilmu, metoda dan pendekatan pengelolaan sumberdaya manusia atau yang sering disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

3. Faktor Komunikasi

Faktor komunikasi yang mendukung implementasi pasal 3 angka 11 peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil adalah:

- a) adanya sosialisasi secara umum, seperti melalui radio candha birawa;
- b) adanya penyampaian kebijakan melalui sarana komunikasi diantara para implementor, seperti dalam pertemuan (rakor kepegawaian), melalui kontak telepon, dan media internet ;
- c) adanya konsistensi dalam penyampaian pesan dalam pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan pembinaan dan penjatuhan hukuman disiplin PNS di Kabupaten Kediri ini dapat berjalan dengan cukup baik;
- d) tersedia sarana informasi berupa papan pengumuman, media cetak, maupun website.

4. Faktor Budaya (*culture*)

Faktor lain yang mempengaruhi implementasi kebijakan adalah budaya “dari pegawai negeri sipil itu sendiri”, kepentingan politik dan persaudaraan. Faktor ini sangat dirasakan oleh para implementor kebijakan di Kabupaten Kediri sehingga cukup sulit untuk melakukan evaluasi apakah memang kinerja PNS dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sudah memuaskan atau belum.

C. Faktor-faktor yang dominan dalam implementasi pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Dari faktor-faktor diatas yang mempengaruhi implementasi pasal 3 angka 11 peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 diatas, dapat ditentukan bahwa faktor sumber daya manusia adalah faktor yang paling dominan dalam implementasi tersebut.

Ini dikarenakan bahwa sesungguhnya sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi sebagaimana telah disebutkan diatas, sehingga diperlukan suatu manajemen dalam meningkatkan sumber daya manusia, yang dapat dilakukan dengan bererapa pendekatan :

1. Adanya pendekatan dari para pihak, yaitu antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam hal ini adalah pemerintah Kabupaten Kediri;
2. adanya pendekatan komunikasi, informasi dan edukasi, yaitu untuk memanfaatkan kemajuan teknologi sehingga ada nilai tamba yang dihasilkan;
3. adanya pembinaan terhadap sumber daya manusia.

Dalam manajemen sumber daya manusia bagi pegawai negeri sipil dapat dilakukan dengan pengembangan melalui diklat (pendidikan dan pelatihan).

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Peraturan yang khusus mengatur mengenai kedisiplinan seorang pegawai negeri sipil masih terdapat kelemahan-kelemahan sehingga penerapan terhadap peraturan itu sendiri tidak bisa diimplementasikan secara menyeluruh, dan menimbulkan celah-celah tersendiri untuk melakukan pelanggaran tanpa harus mendapatkan hukuman disiplin dari para penegak peraturan. Dan dituntut untuk menerbitkan setiap peraturan yang benar-benar mengakomodir setiap bentuk pelanggaran-pelanggaran sehingga tingkat kedisiplinan dari pegawai negeri sipil meningkat.
2. Belum jelasnya *job description* menyebabkan kinerja pegawai masih sangat sulit untuk dikembangkan. Apabila setiap pegawai mempunyai *job description* yang jelas maka mereka akan mempunyai kejelasan mau melaksanakan/mengerjakan tugas-tugas dan terlaksana dengan baik sehingga pelayanan prima kepada masyarakat akan tercapai.
3. Budaya dari pegawai negeri sipil yang dianggap malas dan kerjanya lambat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi implementasi pasal 3 angka 11 peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS. Salah satu upaya untuk meningkatkan budaya kerja bagi pegawai negeri sipil adalah dengan mentransformasikan nilai-nilai budaya kerja dalam setiap unit kerja.

4. Manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, sehingga diperlukan suatu manajemen dalam meningkatkan sumber daya manusia ini bertujuan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna, dalam manajemen sumber daya manusia bagi pegawai negeri sipil dapat dilakukan dengan pengembangan melalui diklat.

B. Saran

Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan publik yang berkualitas yang kian hari kian kompleks, negara membutuhkan sumber daya manusia aparatur yang profesional. Idealnya, kebutuhan tersebut dilakukan secara komprehensif mulai dari perencanaan, pengadaan, penempatan, pengembangan pegawai, penilaian kinerja, promosi, pendidikan dan pelatihan, kompensasi, renumerasi, dan penerapan peraturan disiplin pegawai. Selain itu faktor pembentukan peraturan-peraturan yang berkualitas akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan dari pegawai negeri sipil dan tentu saja peningkatan kompetensi dari pegawai negeri sipil itu sendiri yang dapat dilakukan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan yang disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dari pegawai negeri sipil itu sendiri, sehingga nantinya akan tercipta pelayanan prima kepada masyarakat.