

**EFEKTIFITAS KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KANTOR  
KECAMATAN SIMPANG RIMBA KABUPATEN BANGKA SELATAN  
(DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014  
TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA**

**Oleh :**

**VIRNA DEWI, SH, MH**

virnadewi80@gmail.com

**Abstrak**

Efektivitas adalah ukuran suatu organisasi, dimana kemampuan organisasi untuk mencapai segala keperluannya. Hal ini berarti organisasi mampu menyusun dan mengorganisasikan sumber daya pegawai untuk mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa penerapan dari Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 dikecamatan Simpang Rimba Kabupaten Bangka Selatan secara keseluruhan pelayanan di kantor tersebut sudah baik atau telah efektif tetapi masih perlu di maksimalkan lagi

**Kata Kunci : ASN, Efektifitas.**

*Abstract*

*Effectiveness is a measure of an organization, where the organization's ability to achieve all its needs. This means that the organization is able to organize and organize employee resources to achieve goals. Human Resources (HR) is a central factor in an organization. Whatever the shape and purpose, the organization is made based on various visions for human interests and in the implementation of its mission is managed and managed by humans. From the results of research conducted by researchers that the application of Law No. 5 of 2014 in Simpang Rimba sub-district, South Bangka Regency, overall service in the office has been good or has been effective but still needs to be maximized again*

**Keywords: ASN, Effectiveness.**

**PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi saat ini perkembangan dan kemajuan di berbagai bidang selalu mengedepankan efektivitas kinerja para pegawai yang dapat menggerakkan sekaligus menjalankan roda organisasi. Dewasa ini perubahan demi perubahan dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai selalu menjadi fokus utama

dalam meningkatkan pelayanan prima bagi masyarakat, hal ini dipandang penting guna meningkatkan kinerja para pegawai.

Tujuan utama dari perkembangan pelayanan administrasi melalui efektivitas kinerja pegawai adalah bagaimana upaya suatu instansi dalam meningkatkan kualitas pelayanan yang baik dan tepat guna bagi masyarakat, khususnya aparatur pemerintah agar lebih handal, professional, efektif dan efisien serta tanggap terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat serta bagaimana menyikapi dinamika proses perubahan lingkungan yang strategis yang bermutu dan mempunyai nilai positif dalam memberikan pelayanan yang baik bagi peningkatan pelayanan.

Efektivitas adalah ukuran suatu organisasi, dimana kemampuan organisasi untuk mencapai segala keperluannya. Hal ini berarti organisasi mampu menyusun dan mengorganisasikan sumber daya pegawai untuk mencapai tujuan

Sejalan dengan perkembangan politik dan demokrasi dewasa ini telah memunculkan berbagai tantangan besar terutama bagi pelaksanaan kinerja lembaga-lembaga pemerintahan dengan semakin besarnya permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh negara sehingga telah terjadi pula perkembangan penyelenggaraan pemerintahan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik .

Setiap lembaga pemerintah dituntut untuk dapat mendefinisikan visi, misi dan perannya sebagai lembaga publik agar mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat.<sup>1</sup>

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi.

Pegawai negeri sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat mempunyai peran sangat penting dalam pembangunan untuk menciptakan

---

<sup>1</sup> Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, PT.RajaGr Afiando Persada, Jakarta: 2007, hlm. 71.

masyarakat madani yang taat hukum,berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat, menjaga persatuan dan kesatuan bangsadengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.<sup>2</sup>

Di samping itu juga perlu adanya peningkatan sumber daya manusia aparatur yang mampu mewujudkan perubahan dengan bercirikan profesional, kompeten dan akuntabel untuk dapat mendukung kondisi pemerintahan yang transparan, demokratis, berkeadilan, efektif dan efisien dengan menghormati hukum yang menimbulkan terciptanya partisipasi dan pemberdayaan. Pelaksanaan prinsip good governance dalam mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur adalah salah satu hal yang menjadi tujuan pembangunan nasional.<sup>3</sup>

Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan suatu kemutlakan. Terlebih lagi Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di daerah kecamatan karena mereka merupakan agen pemerintah yang berfungsi sebagai unit pelayan langsung kepada masyarakat.Kedisiplinan pegawai perlu dilakukan penanganan secara jelas karena pada dasarnya mencerminkan prestasi kerja seorang pegawai itu sendiri.

Dari ungkapan yang telah penulis kemukakan, merupakan dasar dan landasan yang mendorong penulis untuk memilih pokok bahasan yang menitik beratkan pada : “Efektivitas Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) ditinjau dari Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara di wilayah Pemerintahan kantor Kecamatan Simpang Rimba Kabupaten Bangka Selatan.

Peningkatan mutu sumber daya manusia yang strategis terhadap ketrampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia merupakan syarat utama dalam konteks pembangunan dalam bidang kepegawaian dimasa yang akan datang dan diharapkan dapat mempersiapkan Pegawai Negeri Sipil yang mampu meningkatkan mutu pelayanan publik dan kinerja yang tinggi.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> ST Marbun, Moh Mahfud MD, *pokok-pokok Hukum Administrasi Negara*, Liberti, Yogyakarta: 2011, hlm. 59.

<sup>3</sup> W.Sudibyo, *Reformasi Birokrasi*, Bumi Aksara, Jakarta: 2011, hlm. 10.

<sup>4</sup> Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih dan Thedi sudrajat, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta: 2010, hlm. 84.

Diimbangi dengan adanya kesadaran terhadap perlunya sumber daya manusia yang berkualitas, perlu ditindaklanjuti dengan berbagai strategi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, hal tersebut bukan merupakan hal yang mudah untuk diwujudkan dimulai dengan melakukan pengelolaan manajemen kinerja serta pendayagunaan manusia yang dapat diartikan bahwa lembaga-lembaga pemerintahan harus dapat mengupayakan agar sumber daya manusia tersebut mampu bekerjasama secara maksimal demi tercapainya tujuan organisasi.

Unsur sumber daya manusia dalam suatu sistem pemerintahan menjadi semakin menentukan bagi keberhasilan pencapaian tujuan yang diharapkan. Dalam mengoptimalkan keberhasilan tersebut sangat diperlukannya komitmen dalam kinerja penyelenggara negara, meliputi kinerja pegawai yang merujuk pada tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan kinerja pegawai diidentifikasi berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya yaitu: data dan informasi, sumber daya, peralatan dan lingkungan, konsekuensi hasil kerja, keahlian dan pengetahuan, kemampuan, motivasi serta insentif dan imbalan.<sup>5</sup>

Komitmen dan kinerja yang rendah dari penyelenggara negara antara lain disebabkan rendahnya gaji yang diterima, hal tersebut diindikasikan sebagai salah satu penyebab belum tercapainya kesejahteraan pegawai negeri sipil secara layak dan merata. Bagi suatu lembaga pemerintahan, gaji merupakan salah satu pengeluaran atau biaya untuk penggunaan tenaga kerja.<sup>6</sup>

Sistem penggajian merupakan bagian dari sistem remunerasi serta merupakan salah satu implementasi dari manajemen kinerja. Mewujudkan strategi peningkatan kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan sistem penilaian kinerja pegawai negeri sipil itu sendiri<sup>7</sup>, tidak terlepas dari hal tersebut Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM) yang telah mencanangkan pelaksanaan reformasi birokrasi yang terfokus pada tiga pilar utama.

---

<sup>5</sup> Ibid, hlm. 94.

<sup>6</sup> Ibid, hlm. 124.

<sup>7</sup> Riyadi, *Reformasi Birokrasi dalam Perspektif Prilaku Administrasi*, Jurnal Ilmu Administrasi, vol 1 Maret 2008, Bandung.

Yang pertama meliputi penataan organisasi yang meliputi modernisasi organisasi serta penajaman fungsi organisasi, yang kedua perbaikan tata laksana yang meliputi analisa dan evaluasi jabatan, analisis beban kerja dan penyusunan Standart Operasional Prosedur (SPO), ketiga peningkatan disiplin dan manajemen sumber daya manusia yang meliputi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan berbasis kinerja dan peningkatan disiplin serta pengintegrasian sistem informasi sumber daya manusia. Moral individu sangat erat kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia.

Kebijakan Remunerasi dikenal sebagai cara yang efektif untuk menambah produktifitas pegawai dan dengan menerapkan sistem remunerasi ini hanya akan berjalan jika dilaksanakan bersamaan dengan penerapan manajemen kepegawaian yang berorientasi pada kinerja, sehingga terdapat kejelasan tentang apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai, serta ukuran/target kinerja yang bagaimana yang harus dicapai, dengan demikian setiap pegawai memahami bahwa untuk mendapatkan imbalan tertentu harus mencapai kinerja tertentu pula.

Ditinjau dari landasan normatif dalam mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi yang berhak memperoleh gaji, tunjangan dan fasilitas.

Namun dalam pelaksanaan pemberian remunerasi dalam lingkungan KEMENKUMHAM (Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia) terutama difokuskan pada pengaruh disiplin kinerja pegawai banyak ditemukan kekurangan dalam hal disiplin jam kerja jika dikaitkan dengan satuan kinerja pegawai dimana banyak diberitakan adanya pegawai yang membolos dan pulang lebih awal dan tetap mendapatkan remunerasi.

Hal ini dapat menyebabkan tidak tepat sasaran penerapan kebijakan dan tidak dapat terwujudnya good governance yang menitikberatkan pada kinerja aparatur pemerintahan yang profesional, berkontribusi, dan memiliki kinerja tinggi bagi negara.

## **A. Permasalahan**

Dari pemaparan di atas, maka permasalahan yang dapat dikaji dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas Penerapan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Simpang Rimba Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ?
2. Penerapan sanksi bagi Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Simpang Rimba Ditinjau dari Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ?

## **PEMBAHASAN**

### **A. Efektivitas Penerapan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Simpang Rimba Ditinjau dari Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.**

Melihat berbagai permasalahan yang timbul, maka dibuatlah Undang-Undang baru No.5 Tahun 2014 khusus tentang Aparatur Sipil Negara yang melingkupi standar perekrutan yang berbasis merit sistem, peraturan kerja pegawai aparatur negara, hingga sanksi yang diberlakukan jika tidak mentaati UU tersebut.

Pengertian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah.

Pegawai ASN terdiri dari ASN dan PPPK yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan UU No. 5 th 2014 tentang ASN, BAB I Ketentuan Umum, Pasal 1 ayat (1) dan (2).

Untuk mengetahui kinerja pegawai dalam suatu organisasi publik menjadi sangat penting atau dengan kata lain memiliki nilai yang amat strategis. Informasi mengenai kinerja aparatur dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja aparatur sangat penting untuk diketahui, sehingga pengukuran kinerja aparat

hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu evaluasi kinerja merupakan analisis interpretasi keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa penerapan dari Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 dikecamatan Simpang Rimba Kabupaten Bangka Selatan secara keseluruhan pelayanan di kantor tersebut sudah baik atau telah efektif tetapi masih perlu di maksimalkan lagi.

Hal ini dapat dilihat dari efektivitas kinerja yang dilakukan baik dari pembagian kinerja pegawai didasarkan pada porsi yang telah diberikan langsung oleh atasan atau pimpinan sesuai dengan kemampuan masing-masing.

Begitu pula terdapat daftar hadir untuk mengatur jam tiba dan jam pulang pegawai. Namun adanya temuan pegawai yang dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu karena pegawai sering menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan padahal pegawai telah membuat perencanaan kerja dan mengkomunikasikan dengan pimpinan.

Hal itu didasarkan pada begitu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dan tentunya terdapat perintah-perintah dari atasan untuk mengerjakan pekerjaan lain yang menyebabkan pekerjaan tersebut tertunda.

Akan tetapi kuantitas kerja yang dilakukan oleh pegawai telah sesuai dengan target yang dicapai sehingga secara keseluruhan hasil kerja pegawai cukup baik. Hal ini mencirikan terciptanya iklim kerja yang baik antara pegawai yang tentunya sangat efektif dalam pekerjaan yang dilakukan

Mewujudkan adanya efisiensi dan efektivitas kerja telah menjadi hal yang utama dan harus segera dilaksanakan, apalagi bertepatan dengan semakin meningkatnya kegiatan-kegiatan perkantoran sehingga membutuhkan pegawai yang betul-betul mampu memberikan yang terbaik.

Untuk itu perlu ada suatu gerakan disiplin, mekanisme kerja yang sistematis, terarah, terpadu dengan cara melakukan penilaian dan pembinaan Pegawai secara profesional dan bertanggung jawab yang semuanya diarahkan pada

implementasi efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Simpang Rimba Kabupaten Bangka Selatan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja pada pegawai di Kantor Camat Simpang Rimba berdasarkan wawancara dengan informan diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Faktor motivasi
2. Faktor kemampuan
3. Ketepatan penugasan

Melihat Efektivitas kinerja seseorang, untuk menerapkan sistem kerja yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pemimpin perlu memperhatikan :

1. Kualitas kerja yang meliputi ketelitian, ketepatan, keterampilan dan keberhasilan.
2. Kuantitas kerja yang meliputi jumlah output, baik output rutin maupun output ekstra
3. Ketepatan waktu, apakah dalam perkerjaan itu sudah sesuai dengan waktu standar yang telah dilakukan lebih cepat atau malah lebih lambat
4. Sasaran, bahwa apa yang telah di kerjakan sesuai dengan sasaran.
5. Efektifitas kinerja pegawai di Kantor Camat Simpang Rimba dalam mengerjakan suatu pekerjaan sudah sesuai dengan sasaran. Hal ini terbukti bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh kinerja pegawai sudah sesuai dengan apa yang direncanakan dan sudah baik akan tetapi masih perlu dimaksimalkan lagi.

#### **B. Penerapan Sanksi Bagi Pegawai Negeri Sipil Dikantor Kecamatan Simpang Rimba Berdasarkan Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014.**

Dalam penerapan atau penjatuhan sanksi bagi pegawai negeri sipil, maka pejabat yang berwenang menghukum sebelumnya wajib memeriksa terhadap kebenaran yang telah di langgar oleh aparatur sipil negara tersebut, tujuannya ialah untuk mengetahui apakah benar yang bersangkutan telah melakukan

pelanggaran serta untuk mengetahui faktor-faktor yang mendorong dilakukan pelanggaran tersebut.

Hukuman yang dapat dijatuhkan sebagai sanksi terhadap pelanggaran bagi pegawai negeri sipil ialah teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, pemindahan sebagai hukuman, pembebasan tugas, dan pemberhentian.

Selain dari pada keharusan, larangan, sanksi dalam peraturan bagi pegawai negeri sipil juga diatur tentang pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman dan tata cara mengajukan keberatan atau pembelaan, apabila seorang pegawai negeri sipil tidak menerima hukuman yang dijatuhkan kepadanya.

Hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa jenis-jenis masalah pegawai di kantor Kecamatan Simpang Rimba adalah Pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja, keterlambatan menyelesaikan tugas atau pekerjaan, pelanggaran aturan-aturan kepegawaian dalam melaksanakan tindakan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah kecamatan Simpang Rimba.

Maka digunakanlah pedoman-pedoman sebagai berikut, Pelanggaran yang membutuhkan suatu peringatan lisan, yakni kelalaian dalam melaksanakan tugas, keterlambatan jam kerja dan ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas, kurang efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Pelanggaran yang membutuhkan suatu peringatan tertulis, yakni tidak masuk kantor dalam waktu yang cukup lama tanpa alasan, tidak menyelesaikan tugas dalam waktu yang cukup lama dan berulang-ulang tidak menyelesaikan laporan tugas yang dibebani.

Penerapan sanksi yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran. Sedangkan sanksi disiplin yang berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran.

Sanksi yang berupa pernyataan tidak puas dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran. Sanksi yang berupa pernyataan tidak puas dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang

menghukum kepada pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran. Maka semua jenis hukuman ditetapkan dengan surat keputusan oleh pejabat yang berwenang.

Dalam kaitannya dengan penjelasan diatas, maka faktor-faktor yang penting dalam menerapkan disiplin kerja adalah etika kerja, yaitu seperangkat nilai atau norma yang diterima sebagai pedoman pola tingkahlaku tenaga kerja atau pegawai. Menurut pengamatan saya, pada umumnya aparat di kantor camat ini kurang memiliki etika dalam bekerja.

Selin itu juga, penerapan sanksi dilakukan oleh pimpinan di kantor camat simpang rimbs dengan beberapa tahapan, yaitu:

1. Apabila aparat pegawai negeri sipil tidak melaksanakan tugas, maka pimpinan memanggil secara kekeluargaan maupun secara kedinasan dan ditanyakan penyebab atau masalah yang dihadapi pegawai yang bersangkutan sehingga tidak menjalankan tugasnya dan dibantu carikan solusinya.
2. Dilanjutkan dengan peringatan secara lisan.
3. Kalau tidak ada perubahan, maka pimpinan melanjutkan dengan peringatan tertulis.
4. Apabila pegawai negeri sipil tersebut tetap malas berkantor, maka sanksi awal adalah penundaan kenaikan pangkat dan terakhir mengusulkan untuk pemecatan sebagai pegawai negeri sipil.

Apabila dalam masa menjalankan hukuman pegawai negeri sipil yang bersangkutan memenuhi syarat-syarat untuk kenaikan gaji berkala, maka kenaikan gaji berkala tersebut baru diberikan terhitung mulai depan berikutnya dari saat berakhirnya masa menjalankan sanksi. Masih banyak aparat yang untuk mematuhi dan mentaati peraturan atau norma-norma yang berlaku, mereka tidak takut dimarahi atau ditegor oleh atasan.

Hasil penelitian melalui pegawai yang diwawancarai menunjukkan bahwa sikap mental pegawai dari ketaatan dan kepatuhan terhadap atasan dan peraturan yang berlaku dapat dikatakan sudah mencapai tingkat yang “cukup” akan tetapi

sudah memperlihatkan adanya kemajuan, walaupun masih terlihat belum memiliki kesadaran yang tinggi dalam mengefisienkan penggunaan waktu didalam melaksanakan tugas-tugas kedinasan atau tugas rutin mereka sebagai pegawai negeri sipil.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin dalam menggunakan waktu seperti datang tepat waktunya, pulang tepat pada waktunya dan memanfaatkan waktu pada saat bekerja, nampaknya belum diimplementasikan sepenuhnya.

Penerapan sanksi terhadap pelanggaran disiplin PNS di kantor Kecamatan Simpang Rimba didasarkan pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, tetapi dalam pelaksanaannya belum diterapkan dengan baik. Proses pemberian sanksi tidak sesuai dengan seperti peraturan, pelanggaran kategori sedang diberikan sanksi yang berat dan sebaliknya pelanggaran kategori berat diberikan sanksi kategori sedang.

Namun sanksi yang diterapkan terhadap pelanggaran kerja barulah sebatas peringatan lisan, peningkatan tertulis dan penundaan kenaikan pangkat. Akan tetapi penerapan sanksi masih dilakukan secara terbatas. Kemudian proses pengajuan sanksi berat yang diajukan selalu dikembalikan karena masih harus dilengkapi sesuai tahapan-tahapan proses pemberian sanksi. Ini menandakan bahwa proses pemberian sanksi bagi ASN di kantor kecamatan Simpang Rimba belum berjalan dengan baik.

Agar dapat mengoptimalkan kemampuan dalam menjalankan tugas dan fungsinya, maka karier pegawai negeri sipil perlu dikembangkan sesuai dengan kemampuannya. Maka pegawai negeri senantiasa mampu meningkatkan kualitas dirinya agar tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya dapat dilakukan sebaik-baiknya, sehingga apa yang kita harapkan penerapan sanksi terhadap pegawai negeri sipil pada lingkup pemerintahan kecamatan simpang rimba masih jauh dari harapan.

Sebagai abdi masyarakat seharusnya pegawai negeri sipil mempunyai peranan penting dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional dan menciptakan

masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokrasi makmur, dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan pada Pancasila dan Undang-Undang.

Pegawai Negeri Sipil mempunyai peranan penting sebab pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan Negara kita, seperti tertuang dalam pembukaan uud 1945 adalah melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa penerapan dari Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 dikecamatan Simpang Rimba Kabupaten Bangka Selatan secara keseluruhan pelayanan di kantor tersebut sudah baik atau telah efektif tetapi masih perlu di maksimalkan lagi. Hal ini dapat dilihat dari efektivitas kinerja yang dilakukan baik dari pembagian kinerja pegawai didasarkan pada porsi yang telah diberikan langsung oleh atasan atau pimpinan sesuai dengan kemampuan masing-masing. Akan tetapi kuantitas kerja yang dilakukan oleh pegawai telah sesuai dengan target yang dicapai sehingga secara keseluruhan hasil kerja pegawai cukup baik. Untuk itu perlu ada suatu gerakan disiplin, mekanisme kerja yang sistematis, terarah, terpadu dengan cara melakukan penilaian dan pembinaan Pegawai secara profesional dan bertanggung jawab yang semuanya diarahkan pada implementasi efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Simpang Rimba Kabupaten Bangka Selatan.

2. Hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa jenis-jenis masalah pegawai di kantor Kecamatan Simpang Rimba adalah Pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja, keterlambatan menyelesaikan tugas atau pekerjaan, pelanggaran aturan-aturan kepegawaian dalam melaksanakan tindakan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah kecamatan Simpang Rimba. Hasil penelitian yang melalui pegawai diwawancarai menunjukkan bahwa sikap mental pegawai dari ketaatan dan kepatuhan terhadap atasan dan peraturan yang berlaku dapat dikatakan sudah mencapai tingkat yang “cukup” akan tetapi sudah memperlihatkan adanya kemajuan, walaupun masih terlihat belum memiliki kesadaran yang tinggi dalam mengefesienkan penggunaan waktu didalam melaksanakan tugas-tugas kedinasan atau tugas rutin mereka sebagai pegawai negeri sipil. Penerapan sanksi terhadap pelanggaran disiplin PNS di kantor Kecamatan Simpang Rimba didasarkan pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, tetapi dalam pelaksanaannya belum diterapkan dengan baik. Proses pemberian sanksi tidak sesuai dengan seperti peraturan, pelanggaran kategori sedang diberikan sanksi yang berat dan sebaliknya pelanggaran kategori berat diberikan sanksi kategori sedang begitu pula sebaliknya.

## **B. Saran**

1. Dalam peningkatan kinerja pegawai masih diperlukannya peningkatan disiplin baik dalam ketepatan jam kerja maupun dalam ketepatan melakukan tugas lainnya. Sehingga kinerja pegawai bisa semakin baik dan bisa menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing dengan baik.
2. Pada dasarnya Pelanggaran yang dilakukan pegawai negeri sipil banyak terfokus pada disiplin kerja yang kurang, sehingga perlunya ditingkatkan disiplin kerja yang lebih terarah lagi. Juga diperlukannya ketegasan dari pimpinan yang dapat mengarahkan pegawai atau bawahannya dalam bekerja dan perlu adanya ketegasan hukuman bagi pegawai yang melanggar kode etik dan peraturan yang telah ditetapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, PT.RajaGr Afiando Persada, Jakarta: 2007

ST Marbun, Moh Mahfud MD, *pokok-pokok Hukum Administrasi Negara*, Liberti, Yogyakarta: 2011

W.Sudibyo, *Reformasi Birokrasi*, Bumi Aksara, Jakarta: 2011

Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih dan Thedi sudrajat, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta: 2010

Riyadi, *Reformasi Birokrasi dalam Perspektif Prilaku Administrasi*, Jurnal Ilmu Administrasi, vol 1 Maret 2008, Bandung

Undang-Undang Republik Indonesia 1945

Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang - Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 63/KEP/M.PAN/7/2003 tentang Pedoman Umum penyelenggaraan Pelayanan Publik