

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP KEWAJIBAN DAN LARANGAN PEGAWAI
NEGERI SIPIL BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53
TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM
MENCIPTAKAN PEMERINTAHAN YANG BAIK**

Panji Bentar Kamajaya

Lembaga Bantuan Hukum Peduli Hukum & Keadilan Banjarmasin

Pb.kamajaya@gmail.com

Abstrak

Arikel ini bertujuan untuk mengetahui kewajiban dan larangan pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam menciptakan pemerintahan yang baik, metode yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif, mengkaji dari sisi peraturan perundang-undangan dan konseptual terkait kewajiban dan larangan pegawai negeri sipil dalam menciptakan pemerintahan yang baik. Kajian ini menggunakan Bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Analisis bahan hukum menggunakan teknik deskriptif analistik, agar bisa menjawab permasalahan dan bisa diambil suatu kesimpulan. Hasil penelitian ini meliputi pelaksanaan kewajiban dan larangan pegawai negeri sipil dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik dengan cara mematuhi dan menjauhi larangan pegawai negeri sipil, dan menerapkan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai negeri sipil dalam menjalankan kewajiban dan larangan guna mewujudkan pemerintahan yang baik dan menggunakan manajemen pegawai negeri sipil secara profesional dan akuntabel.

I. PENDAHULUAN

Upaya pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS), dibuat suatu perundang-undangan tentang kepegawaian, diantaranya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 yang mana dirubah menjadi undang-undang 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang mengatur antara lain kedudukan, fungsi, hak dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS). Selanjutnya untuk lebih mengefektifkan berlakunya Undang-Undang tersebut dibuat pula Peraturan Perundangan yang lebih rendah tingkatannya, diantaranya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan

peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Didalam peraturan disiplin tersebut diuraikan mengenai hal-hal yang diharuskan serta yang dilarang dilakukan oleh PNS. Dengan adanya Peraturan disiplin bagi PNS, diharapkan PNS yang ada di lingkungan Pusat, Daerah, maupun pedesaan dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan sebaik-baiknya serta tidak melakukan tindakan-tindakan atau perbuatan-perbuatan yang dilarang. PNS di lingkungan Pemerintah Pusat perlu pembinaan secara terus menerus dalam rangka mewujudkan Disiplin Pegawai yang lebih nyata dan bertanggung jawab.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan hal yang sangat penting bagi penyelenggaraan tugas dan kewajiban seorang PNS untuk mencapai tujuan yang berdaya guna dan berhasil guna demi kepentingan umum. Karena itu PNS dituntut untuk selalu patuh terhadap peraturan yang berlaku di Negara Republik Indonesia yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang 1945. (Sri Hartini, Hj. setiajeng Kadarsih, Tedi Sudrajat. 2007) Untuk meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 yaitu tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. PNS sebagai Aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik akan tetapi sering terjadi di dalam suatu instansi pemerintah pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya, bekerja sambil ngobrol dan penyimpangan-penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan. Dengan adanya pelanggaran disiplin sebagaimana tersebut di atas, yang kesemuanya menunjukkan adanya pelanggaran terhadap disiplin kerja pegawai yang menimbulkan suatu pertanyaan yaitu apakah pelanggaran pelanggaran tersebut sudah sedemikian membudaya sehingga sulit untuk di adakan pembinaan atau penertiban sebagaimana telah di atur dalam UU No. 43 Tahun 1999. Kaitannya dengan

kedisiplinan PNS sebagai pelayan masyarakat, maka kedisiplinan pegawai sangat penting untuk menciptakan pemerintah yang bersih dan berwibawa.

Bertitik tolak dari uraian tersebut di atas, maka untuk mewujudkan Pemerintahan yang baik (good goverment) kedisiplinan PNS merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan, PNS sebagai Aparat Pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menjadi suri tauladan terhadap masyarakat secara keseluruhan, sehingga masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil. Terkait kewajiban dan larangan PNS tidak dijalankan sebagaimana mestinya, sebagaimana telah diamanatkan dalam PP N0.53 Tahun 2010, maka salah satu faktor yang dipandang sangat penting dan prinsipil dalam mewujudkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan para PNS dalam melaksanakan tugas pemerintah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. (S. Moenir, 1983) Namun dalam kenyataan yang terjadi di lingkungan pemerintahan masih banyak PNS yang melanggar sehingga menciptakan pemerintahan yang tidak baik, untuk mengatasi masalah kedisiplinan yang terjadi dalam PNS maka dilakukan pembinaan PNS yang diatur dalam Undang-Undang serta PP. Namun karena tidak adanya efek jera maka Undang-Undang dan peraturan Pemerintah tersebut diabaikan oleh PNS. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis beri judul “Tinjauan Yuridis Terhadap Kewajiban Dan Larangan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Menciptakan Pemerintahan Yang Baik”.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normative, (Peter Mahmud Marzuki. 2005) yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan perauran perundang-undangan, konseptual ataupun doktrinal, untuk menganalisis mengenai kewajiban dan larangan bagi pegawai negeri sipil dalam menciptakan pemerintahan yang baik menurut Peraturan Pemerintahan Nomor 53 Tahun 2010

yang di dasarkan atas kajian terhadap bahan-bahan kepustakaan (*library research*). Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum dengan cara studi kepustakaan (*library research*). (Fakultas Hukum Unlam. 2009) Sifat penelitian adalah deskriptif analitis yaitu penelitian yang bertujuan untuk memaparkan atau menggambarkan, menjelaskan dan menguraikan keadaan yang ada sekaligus menganalisis secara sistematis permasalahan-permasalahan yang berkenaan dengan pokok permasalahan kewajiban dan larangan bagi pegawai negeri sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 kemudian dilakukan analisa menggunakan metode analisis isi (*content analysis*) untuk mencari jawaban terhadap permasalahan yang dibahas.

III. PEMBAHASAN

1) Pelaksanaan Kewajiban Dan Larangan Pegawai Negeri Sipil Dalam Rangka Mewujudkan Pemerintahan Yang Baik.

Menjalankan Kewajiban Bagi Pegawai Negeri Sipil Dalam Menciptakan Pemerintahan Yang Baik Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Pegawai yang telah diangkat dan dilantik menjadi PNS, maka dengan sendirinya kepadanya telah melekat kewajiban untuk menjalankan apa yang sudah menjadi kewajibannya dan apa saja yang menjadi larangannya. sumpah / janji jabatan yang telah diucapkan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, setia dan taat sepenuhnya melaksanakan ketentuan UUD 1945, mendukung kebijakan Negara dan Pemerintah serta tidak mempermasalahkan dan /atau menentang pancasila, dan UUD 1945. Aparatur sipil negara wajib menjalankan tugas dinas, yang dimaksud dengan tugas kedinasan adalah tugas yang diberikan oleh atasan yang berwenang dan berhubungan dengan Perintah kedinasan, menjalankan peraturan peraturan perundang-undangan, peraturan kedinasan, mematuhi tata tertib di lingkungan kantor atau standar prosedur kerja. Seorang pegawai sebagai abdi negara, abdi

masyarakat sudah tentu mengorbankan kepentingannya dan mendahulukan kepentingan negara dan masyarakat di tuntut harus mampu menjaga nama baiknya sendiri dan menjaga nama baik organisasinya bangsa dan negara dimana dia tinggal, menurut sifatnya dan menurut perintah adalah didasarkan pada peraturan perundang-undangan, perintah kedinasan, dan/atau kepututan.

Menjalankan dengan keiklas pekerjaannya tanpa melihat besar kecil apa yang dikerjakannya, menaati kewajiban untuk masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, setiap PNS wajib datang dan pulang sesuai dengan ketentuan jam kerja serta tidak berada ditempat umum bukan karena dinas. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat yang berkualitas, cepat, mudah, terjangkau dan terukur, sesuai dengan peraturan perundang-undangan, menjaga dan bertanggung jawab terhadap barang yang statusnya milik negara kepada seseorang pegawai yang telah diberikan sarana dari negara dipergunakan dengan sebaik-baiknya dan merawatnya dengan penuh kasih sayang. dalam rangka menciptakan kinerja yang baik atasan jangan segan segan memberikan arahan serta kordinasi kepada bawahan agar terciptanya suasana kondusif. dengan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier adalah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk meningkatkan kemampuan dalam rangka pengembangan karier, antara lain memberikan kesempatan mengikuti rapat, seminar, diklat dan pendidikan formal lanjutan. Dalam rangka untuk mencapai tujuan nasional diperlukan adanya pegawai negeri sipil yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdayaguna berhasil guna, bersih, bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Untuk membina PNS yang demikian itu, diperlukan adanya peraturan yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar dalam Peraturan Pemerintah

Nomor 54 Tahun 2010 telah diukur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap PNS yang melakukan pelanggaran. Di lingkungan Pegawai negeri sipil dalam rangka menjamin tata tertib dan kelancaran melaksanakan tugas pekerjaan, telah dibuat suatu ketentuan-ketentuan aturan yang memuat suatu kewajiban, larangan dan sanksi apabila tidak dilaksanakan atau larangan yang dilanggar. (Miftah Thoha. 2005) Dalam peraturan tersebut dibahas mengenai pelanggaran yaitu setiap ucapan, tulisan atau perbuatan yang melanggar ketentuan peraturan disiplin PNS baik yang dilakukan di dalam maupun diluar jam kerja.

2) Larangan yang harus di hindari oleh Pegawai Negeri Sipil :

a) Menyalahgunakan wewenang;

Pengertian menyalahgunakan wewenang adalah, menggunakan kewenangannya untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu untuk kepentingan pribadi atau kepentingan pihak lain yang tidak sesuai dengan tujuan pemberian kewenangan tersebut atau menggunakan wewenang yang melekat pada jabatan atau kedudukan yang di jabat atau diduduki oleh pegawai negeri sipil untuk tujuan lain dari maksud diberikannya kewenangan tersebut ntuk menghindari dilakukannya larangan menyalahgunakan wewenang, baik secara sadar dan tidak sadar, pegawai negeri sipil tersebut harus mengerti apa tugas dan tanggung jawab serta maksud di berikannya wewenang kepada pegawai negeri sipil tersebut sehingga wewenang yang diberikan sesuai prosedur dan tidak melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan demikian kiranya dasar atau pondasi penyelenggaraan pemerintahan yang baik dapat terwujud.

b) Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;

Maksud dari menjadi perantara seperti dalam penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010, sebagai contoh adalah “Seorang PNS yang tidak memiliki wewenang di bidang perizinan membantu mengurus perizinan

bagi orang lain dengan memperoleh imbalan". Menurut penulis; perbuatan tersebut harus dihindari oleh pegawai negeri sipil. Seandainya ada orang yang datang untuk meminta tolong untuk mengurus izin atau apapun itu bentuknya selama dalam kedinasan maka pegawai negeri sipil tersebut harus bisa menjelaskan apa saja prosedur yang harus dilakukan dalam mengurus perizinan dan menunjuk orang yang benar-benar mempunyai kewenangan untuk mengurus izin tersebut tanpa harus menjadi perantara kepengurusan untuk mendapatkan imbaan atau keuntungan.

- c) Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;

Sebagaimana diketahui pengangkatan pegawai negeri sipil mempunyai maksud tersendiri yakni pegawai negeri sipil merupakan abdi Negara untuk menyelesaikan tugas Negara dan melayani masyarakat maka seharusnya pegawai negeri sipil tidak diperkenankan untuk menjadi pegawai atau bekerja untuk Negara lain tanpa seizin dari pemerintah Indonesia karena dapat menghambat terciptanya pemerintahan yang baik

- d) Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;

Alasan pegawai negeri sipil dilarang bekerja kepada perusahaan asing, konsultan asing atau lembaga swadaya masyarakat asing karena dapat merusak kinerja dan menghambat tugas Negara khususnya pelayanan terhadap masyarakat.

- e) Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;

Perbuatan yang dilarang kepada pegawai negeri sipil yang melakukan hal tersebut diatas karena dapat merugikan Negara dan masyarakat, Karena barang, fasilitas, dan dokumen Negara adalah milik Negara yang peruntukannya kepada penyelesaian tugas Negara untuk melayani masyarakat.

- f) Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;

Mengacu pada UU No.20 tahun 2001 tentang TIPIKOR, bahwa setiap orang dengan tujuan menguntungkan diri sendiri atau orang lain atau suatu korporasi yang dapat merugikan keuangan Negara, tindak pidana korupsi yang selama ini terjadi secara meluas, tidak hanya merugikan keuangan Negara, tetapi juga telah merupakan pelanggaran terhadap hak-hak social dan ekonomi masyarakat secara meluas, sehingga tindak pidana korupsi digolongkan sebagai kejahatan yang pemberantasannya harus dilakukan secara luar biasa, maka apabila hal tersebut dilakukan oleh aparatur terutama PNS maka akan dikenakan sanksi dan hukuman.

- g) Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;

Perbuatan ini sangat dilarang mengingat perbuatan ini sangat jauh dari kemampuan si peminta, apabila seseorang meminta jabatan yang dikehendakinya padahal belum tentu seseorang tersebut dapat berkompetensi dalam jabatan tersebut.

- h) Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;

Menerima atau pemberian apa saja dalam bentuk apapun mengingat kekuasaan atau wewenangnya yang melekat pada jabatan atau kedudukannya atau oleh pemberi hadiah atau janji dianggap melekat pada jabatan atau kedudukan tersebut dikatakan melanggar hukum.

- i) Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;

Arogansi pejabat dasarnya adalah budaya feodal yang mengakibatkan timbulnya sifat ego pada diri seorang pimpinan, karenanya diperlukan pembinaan

dan pemahaman terhadap para pejabat dalam bentuk pendidikan dan latihan melalui manajemen kepegawaian di Indonesia.

- j) Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;

Membangun kultur birokrasi yang transparan ,akuntabel,bersih dan bertanggung jawab serta menjadi pelayan masyarakat dan abdi Negara.

- k) Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;

ASN terikat dengan sumpah jabatan guna menaati segala ketentuan perundang-undangan serta menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah dan martabat PNS.

- l) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

- m) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden

- n) Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai i foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan;

PNS pada umumnya mempunyai jabatan atau kecakapan yang berpengaruh didalam masyarakat luas,akibat tidak adanya pembinaan timbulnya hierarki disiplin dan loyalitas ganda,yaitu disatu sisi ia harus tunduk kepada atasannya,satu sisi lagi ia harus tunduk pada atasan yang tidak resmi yaitu pimpinan partai politik.

- o) Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah

3) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pegawai Negeri Sipil Dalam Menjalankan Kewajiban dan Larangan guna Mewujudkan Pemerintahan yang baik.

1) Analisis aspek kepentingan manusia dalam organisasi

Kajian pertama yang harus dilakukan dalam menganalisis peran PNS dalam menjalankan dan menghindari larangan adalah dengan memperhatikan manusia tersebut sebagai pelaksana dari tugas negara dalam kapasitasnya sebagai Pegawai Negeri Sipil. Kajian ini menggambarkan karakteristik manusia yang ditinjau dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Hal ini ditunjukkan untuk mengetahui sosok pegawai negeri sipil yang didasarkan pada kebutuhan dan kepentingan manusia didalamnya.

Manusia dalam kajian ekonomi disebut sebagai sumber daya karena memiliki kecerdasan, melalui kecerdasan yang semakin meningkat mengakibatkan manusia dikatakan sebagai *homo sapien*, *homo politikus* dan *homo ekonomikus* dan dalam kajian yang lebih mendalam dapat dikatakan pula bahwa manusia adalah *zoon politicon*. Berdasarkan perkembangannya dalam dunia modern, dalam prosesnya, setiap individu akan berinteraksi dalam masyarakat yang semakin meluas dan perkembangan berikutnya adalah dimulainya konsep organisasi yang melingkupi bidang pemerintahan, sehingga manusia dapat dikatakan sebagai *homo administrativus* man. (Sondang P. Siagian) Berdasarkan konteksnya sebagai *homo administrativus*, salah satu bentuknya adalah pegawai dalam suatu organisasi. Pegawai dalam prosesnya memiliki perilaku awal yang dibentuk oleh lingkungan maupun pendidikannya. Perilaku dasar tersebut dapat berbeda dengan perilaku yang diinginkan oleh organisasi, dimana pegawai harus tunduk pada aturan-aturan yang berlaku di dalam organisasi sehingga dapat diarahkan pada tujuannya. Sehubungan dengan itu terdapat calon-calon pegawai yang baru diterima diadakan latihan atau orientasi singkat mengenai aturan-aturan yang berlaku maupun latihan kerja. Pada sistem kepegawaian, latihan awal disebut

latihan prajabatan. Langkah-langkah yang ditempuh dalam suatu organisasi bertujuan untuk mempertautkan antara kepentingan pegawai dan organisasi, kepentingan pegawai pada umumnya terbatas pada kepentingan memperoleh gaji guna memenuhi kebutuhannya dan hal ini pun masih dipengaruhi oleh kepentingan lainnya berupa; keserasian arahan kerja dari pimpinan organisasi, kesempatan mengembangkan diri sampai dengan adanya jaminan dihari tua (pensiun).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan peranan manusia dalam organisasi publik atau perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia mengkaji karakteristik dan segala seluk beluk tenaga kerja manusia. Pengertian manajemen sumber daya manusia terdiri atas dua kalimat, manajemen dan sumber daya. Manajemen adalah *the art of getting things done through the effort of other people*. Sumber daya manusia atau personalia adalah tenaga kerja, buruh atau pegawai yang mengandung arti keseluruhan orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi tertentu. Sehingga manajemen personalia atau manajemen sumber daya manusia adalah manajemen terhadap tenaga kerja atau pegawai, yaitu bagaimana mengatur pegawai didalam perusahaan atau pengaturan tenaga kerja dalam suatu organisasi dan lembaga, dimana pengaturan ini dalam arti seluas-luasnya. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu organisasi dan masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang unik baik fisik ataupun psikis. Dalam keadaan biasa manusia hanya menggunakan sebagian kecil dari kemampuannya karena sebenarnya kemampuan manusia itu sangat luas. Apabila sumber daya manusia itu dikembangkan kualitasnya, mereka akan mempunyai

pengaruh pada perubahan pengetahuan, perubahan sikap, perubahan kemampuan, perubahan tingkah laku individu dan perubahan tingkah laku kelompok.

Apabila hal ini terjadi maka akan sangat mendorong tercapai tujuan organisasi maupun tujuan individu secara optimal.(S. Moenir) (Handoko1996) menyatakan bahwa: “sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembang, pemelihara dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan tujuan individu maupun organisasi”. Manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan guna meningkatkan produktivitas serta efektivitas dan efesiensi di dalam penggunaan sumber daya manusia. Sehingga apa yang menjadi tujuan dari organisasi akan dapat tercapai sebagaimana mestinya.Tujuan manajemen sumber daya manusia pada prinsipnya ada dua jenis yaitu:

1. Production Minded

Merupakan usaha usaha pihak organisasi atau perusahaan agar para tenaga kerja atau pegawai bersedia memberikan prestasi yang sebesar besarnya (mencapai produktivitas maksimum). Ini dapat dicapai dengan melalui fungsi fungsi manajemen yang ada dalam organisasi atau perusahaan.

2. People Minded

Mempunyai pengertian hanya dengan perhatian yang sungguh sungguh dari pihak perusahaan atau organisasi kepada tenaga kerja atau pegawai antara lain dengan pelayanan sebaik mungkin, sistem birokrasi yang pendek, kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja yang layak, jaminan jaminan sosial yang layak dan sebagainya.

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut (Westra 1980) :

- 1) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, yaitu adanya hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara pimpinan dan bawahan sehingga dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.

- 2) Kepuasan para karyawan pada tugas dan pekerjaannya, yaitu adanya rasa percaya diri para karyawan untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara sungguh-sungguh dan semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi.
- 3) Terdapatnya sesuatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain dalam organisasi, yaitu tercapainya suatu kondisi yang dapat memberikan semangat kerja dan mendukung terselesainya tugas dan pekerjaannya dengan rasa senang kondisi semacam ini akan tercipta jika hubungan kerja terjalin semestinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta hal dan kewajibannya masing-masing.
- 4) Adanya tingkat kepuasan ekonomi sebagai imbalan untuk jerih payahnya. Yaitu adanya upah yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga dapat memberikan rasa nyaman dan nyaman yang mampu memenuhi kebutuhannya secara layak.
- 5) Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama, yaitu adanya tujuan yang jelas yang ingin dicapai yang pada akhirnya akan berguna untuk kepentingan bersama.
- 6) Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan dari organisasi yaitu adanya perlindungan kerja dan jaminan keselamatan pada setiap kecelakaan yang terjadi pada karyawan saat dia menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga karyawan merasa aman dan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 7) Adanya lingkungan fisik suatu kantor yaitu adanya suatu kondisi fisik dimana karyawan melaksanakan tugas dan kewajiban serta mempengaruhi dirinya dalam memberikan tugas yang diberikan kepadanya". Kemudian Nawawi (1990) menyatakan bahwa "faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah minat atau perhatian terhadap pekerjaan, upah/gaji, status sosial berdasarkan jabatan, tujuan

yang mulia dan pengabdian, suasana lingkungan kerja, dan hubungan manusiawi". Beberapa faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja menurut Anoraga (1998) menyatakan bahwa "faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah keamanan kerja, kesempatan untuk mendapatkan kemajuan, lingkungan kerja, rekan sekerja yang baik, dan gaji ataupun pendapatan". Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, maka faktor yang sama dikelompokkan menjadi satu sehingga dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah penempatan karyawan, minat kerja, kesempatan berprestasi, kesempatan berpartisipasi.

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah. Dengan kata lain bahwa individu ataupun kelompok dapat bekerjasama secara menyeluruh, seperti halnya Westra (1980) menyatakan bahwa "Semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh". Lalu Menurut Nitisemito (1982) menyatakan gairah kerja adalah "kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan". Meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh kegairahan kerja, tetapi kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Oleh karena itu, antara semangat kerja dan kegairahan kerja sulit dipisahkan. Sedangkan menurut Moekijat (1995) menyatakan bahwa: "Semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu

sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah". Dari beberapa pendapat tersebut dapat dilihat bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi untuk mengetahui tinggi rendahnya semangat kerja karyawan suatu organisasi adalah melalui presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan dan hubungan yang harmonis (Westra, 1980).

3. Indikasi Turunnya Semangat Kerja

Indikasi turunnya semangat kerja penting untuk diketahui, karena dengan pengetahuan tentang indikasi ini akan dapat diketahui sebabnya turun semangat kerja. Dengan demikian perusahaan akan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan masalah seawal mungkin. Apabila dilihat dari indikasi-indikasi turunnya Semangat Kerja maka Nitisemito (1991).

A. Indikasi-indikasi turunnya semangat kerja antara lain :

- 1) Turun/rendahnya produktivitas kerja: turun/rendahnya semangat kerja ini dapat diukur atau di pertimbangkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas kerja yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan atau penundaan pekerjaan.
- 2) Tingkat absensi yang naik/tinggi untuk melihat apakah naiknya tingkat absensi tersebut merupakan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja maka kita tidak boleh melihat naiknya tingkat absensi ini secara perseorangan tapi harus dilihat secara rata-rata.
- 3) Tingkat perpindahan pegawai yang tinggi Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama adalah disebabkan karena ketidak senangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga mereka berusaha untuk

mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai. Tingkat keluar masuknya buruh yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas kerja, juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan.

- 4) Tingkat kerusakan yang naik/tinggi Naiknya tingkat kerusakan sebetulnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang, terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya.
- 5) Kegelisahan dimana-mana kegelisahan dilingkungan kerja akan terjadi bila mana semangat dan kegairahan kerja menurun. Seorang pemimpin harus dapat mengetahui adanya kegelisahan-kegelisahan. Kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidak tenangan kerja, keluhan kesah serta hal-hal yang lain.
- 6) Tuntutan yang sering terjadi tuntutan sebetulnya merupakan perwujudan dari ketidak puasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.
- 7) Pemogokan tingkat indikasi yang paling kuat tentang turunnya semangat dan kegairahan kerja adalah bila mana terjadi pemogokan. Hal ini disebabkan bila terjadi pemogokan merupakan perwujudan dari ketidak puasan dan kegelisahan para karyawan".Lain halnya menurut (Zainun, 2004) menyatakan bahwa "ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi yaitu : komunikasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, partisipasi, motivasi dan kepemimpinan".

B. Kepemimpinan dan Peran yang Efektif

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Seorang pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan. Sebagaimana (Thoha, 2007) menyatakan bahwa "Kepemimpinan merupakan suatu ungkapan yang mendudukan posisi

pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting dan akan selalu mempertanggungjawabkan kepemimpinannya.

C. Tipe Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Secara relatif ada tiga tipe gaya kepemimpinan yang berbeda yaitu otokratis, demokratis atau partisipatif dan *laissez-faire* yang semuanya pasti mempunyai kelemahan-kelemahan dan kelebihan.

C. Iklim Organisasi

Para ahli dari Barat mengartikan iklim organisasi sebagai suatu unsur fisik, di mana iklim dapat sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi daripada persepsi individu sendiri. (Robbins, 1986) mencirikan iklim organisasi sebagai keseluruhan faktor-faktor fisik dan sosial yang terdapat dalam sebuah organisasi. Menurutnya iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi sebagai berikut : a. Dimensi Psikologikal, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri (*self-fulfilment clership*), dan kurang inovasi, b. Dimensi Struktural, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik, c. Dimensi Sosial, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama), dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan), d. Dimensi Birokratik, yaitu meliputi Undang-undang dan Peraturan-peraturan konflik peranan dan kekaburan peranan".

D. faktor-faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi, Iklim kerja yang positif dapat terjadi dengan terjalinnya hubungan yang baik dan harmonis antara pimpinan dengan seluruh pegawainya dan seluruh peserta didik.

4. Kebutuhan manusia

Manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang merupakan pemacu bagi dirinya untuk memenuhi kebutuhannya, seperti bekerja untuk memperoleh uang

bagi pemenuhan kebutuhan.pada masyarakat yang hidupnya masih terbelakangan kebutuhan dipenuhi dari alam sekitarnya, sedangkan pada masyarakat yang maju telah terdapat diferensiasi tugas, pemenuhan dilakukan dengan membuat barang atau jasa. (Burhanudin A. Tayibnapis, 1986) Kendatipun organisasi memerlukan manusia yang mencapai kematangan jiwa, namun argyris berpendapat bahwa banyak organisasi yang dibentuk untuk menampung manusia yang belum matang dalam prilaku , untuk itu pegawai diarahkan untuk menaati peraturan, rencana, kebijakan dan prosedur yang telah diterapkan oleh organisasi. Berdasarkan analisis mengenai aspek manusia dihubungkan dengan teori-teori yang ada , penulis menggambarkan bahwa terdapat suatu relevansi antara kebutuhan dengan kinerja para pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan kebutuhan manusia secara umum. faktor motivasi yang timbul untuk memberikan prestasi dipengaruhi oleh hukum tertulis yang membatasi setiap kepentingan dan adanya input berupa kontraprestasi yang sepadan terhadap pekerjaan yang dikerjakannya. (Burhanudin A. Tayibnapis, 1986)

Peraturan merefleksikan pembatasan terhadap aktivitas , baik secara moril maupun dari sudut pandang hukum .kebijakan dalm menempatkan substansi yang ideal dalm kode etik dan sumpah/janji PNS.dalam rangka mencapai cita-cita UUD1945 melalui pembangunan nasional dibutuhkan suatu pendekatan strategi besar dalam administrasi negara, yakni pendekatan yang mencerminkan lompatan peningkatan kualitas dan kekenyalan aparatur negara secara terus-menerus.pendekatan yang merupsksn bagian saling mengisi akan perlunya lompatan secara realistis dan rasional untuk mengejar ketertinggalan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan keharusan adanya organisasi pemerintah yang solid dan berkinerja tinggi.oleh karena itu pembangunan nasional indonesia diarahkan untuk meningkatkan kualitaas sumber daya manusia yang kompetitif agar dapat menggerakkan dan memacu pembangunan dalm aspek kehidupan bernegara, aspek ini merupakan kekuatan utama untuk dapat mewujudkan tujuan

kemasyarakatan, yaitu kesejahteraan dan keadilan dalam masyarakat. sebagai penegasan reformasi birokrasi, dalam pendayagunaan aparatur negara, implementasi kebijakannya dan programnya harus terus-menerus selalu menunjang good governance sebagaimana sering disampaikan para pakar, kemudian juga menjadi rekomendasi MPR (TAP MPR II, VI, 2002) yang intinya: 1. melakukan penataan kelembagaan negara dan sumber daya manusia aparatur. 2. melakukan pemberantasan segala bentuk pungutan liar, korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta pemberantasan penyeludupan secara tegas dan tuntas; 3. terciptanya penyelenggara dan pengelola dunia usaha yang baik dan bersih dari tingkat pusat sampai ke tingkat daerah; 4. membangun kultur birokrasi yang transparan, akuntabel, bersih, bertanggung jawab, serta menjadi pelayan masyarakat dan abdi negara; 5. membenahi birokrasi pemerintahan yang baik yang langsung ataupun tidak langsung terkait dengan pelaksanaan program pemulihan ekonomi dalam rangka peningkatan pengawasan birokrasi. (Feisal Tamin, 2004)

Dalam rangka menjamin terselenggaranya tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna dan dalam usaha mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur baik material dan spritual diperlukan adanya pegawai negeri sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945, bersih, berwibawa, berdayaguna, bermutu tinggi, dan sadar akan tugas tanggung jawabnya. Dalam hubungan ini Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 telah meletakkan landasan yang kukuh untuk mewujudkan pegawai negeri seperti dimaksud diatas dengan cara mengatur kedudukan, kewajiban, hak dan pembinaan pegawai negeri sebagai salah satu kebijaksanaan dan langkah usaha penyempurnaan aparatur negara di bidang kepegawaian. (Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, 1997)

Analisis Aspek Kebijakan hukum dan kebijakan sebagai hasil dari konsepsi manajemen kepegawaian di Indonesia. Berdasarkan dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil terdapat suatu pergeseran paradigma negara melalui sistem penyelenggaraan pemerintahan yang pada awalnya menganut pola sentralisasi menjadi pola desentralisasi. Hal ini membawa implikasi yang mendasar terhadap keberadaan tugas, fungsi, dan tanggung jawab lembaga serta aparatur pemerintah (ASN) dalam mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang didasarkan pada prinsip-prinsip *good governance* yang membawa Indonesia dalam wacana baru dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di tingkat daerah sebagai tuntutan masyarakat untuk terwujudnya aparatur pemerintah yang demokratis, netral, profesional, efisien, efektif, berkeadilan, bersih, terbuka, partisipatif, dan tanggap terhadap aspirasi masyarakat. Reformasi birokrasi yang dimaksudkan adalah adanya pembaharuan dan penyesuaian berbagai kalangan melalui berbagai angle berkonotasi mencapai kebaikan birokrasi pemerintah di negara demokratis yang betul-betul bekerja sesempurna mungkin, berorientasi kepada kepentingan publik dengan menerapkan manajemen yang semakin modern. (Feisal Tamin, 2004)

IV. KESIMPULAN

Pada dasarnya PNS memiliki peran dan fungsi utama, antara lain: ASN sebagai pelaksana peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, ASN menjalankan fungsi manajemen pelayanan publik dan ASN sebagai pengelola pemerintahan. Untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang baik maka pemerintah harus melakukan upaya untuk menegakkan disiplin kerja di kalangan Aparatur Sipil Negara sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan untuk menciptakan pemerintahan yang baik maka dilakukann perbaikan disiplin yang terdapat dalam diri pegawai (internal) maupun dari luar (eksternal) yang dirasa sangat kurang. Ada beberapa alasan mengapa disiplin yang terdapat dalam diri

pegawai ini disebabkan karena kurangnya perhatian dan pengawasan dari atasan yang jarang sekali meluangkan waktu untuk berkonsultasi masalah pekerjaan dengan bawahan. Selain itu pula dapat disebabkan faktor absensi yang masih dibuat manual yang dapat di manipulasi dengan tangan-tangan nakal, hal ini membuat disiplin pegawai jadi buruk dan prestasi juga reputasi jadi menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Fakultas Hukum Unlam. 2009. *Buku Pedoman Penulisan Skripsi*. Banjarmasin: Pustaka Banua.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. 1997. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2005. *Penelitian Hukum*. Surabaya: Kencana Prenada Media Group.
- Moenir. S. 1983. *Pendekatan Manusia Dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Jakarta: Gunung Agung,
- Siagian Sondang P, *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung
- Tedi Sudrajat, Sri Hartini, Hj. setiajeng Kadarsih. 2007 "*Hukum Kepegawaian Di Indonesia*" Berdasarkan Surat Dirjen Dikti Nomor:785/D3/LL/2007 Perihal Undangan Sebagai Peserta Lokakarya Pendampingan Penulisan Buku Teks 2007. Jakarta: Sinar Grafika.
- Tamin Feisal. 2004. *Reformasi Birokrasi pendayagunaan aparatur negara*. Jakarta: Blantika
- Tayibnapis Burhanudin A. cet.I.1986. *Administrasi Kepegawaian; suatu tinjauan analitik*. Jakarta: pradnya paramitha
- Thoha Miftah. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Kencana: Jakarta
- Peraturan Perundang-Undangan
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Keputusan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 02 Tahun 1999 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Pegawai Negeri Sipil Yang Menjadi Anggota Partai Politik, Dan Kemudian Disempurnakan Melalui Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: SE/08/M.PAN/3/2005 tanggal 31 Maret 2005 Tentang Netralitas PNS.
- Keputusan Presiden Nomor 67 Tahun 1980 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Disiplin PNS.

- Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 65 tahun 2008 Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 Tentang Ijin Perkawinan Dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil.
- Keputusan Presiden Nomor 10 Tahun 1974 Tentang Beberapa Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Rangka Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Kesederhanaan Hidup.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Disiplin Kewajiban dan Larangan PNS.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Kewajiban dan Larangan PNS.