



## **PELAYANAN APARATUR SIPIL NEGARA DI PEMERINTAH DISTRIK AIFAT TIMUR JAUH KABUPATEN MAYBRAT**

**Folce Elden Palyama**

Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Victory Sorong  
Email Korespondensi: folcepalyama003@gmail.com

### **ABSTRAK**

Banyak tantangan yang dihadapi pemerintah daerah dalam pelaksanaan pembangunan di era otonomi khusus, terutama dalam mewujudkan pemerintahan yang berbasis kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Distrik Aifat Timur Jauh Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya. Objek penelitian ini adalah pegawai pada Distrik Aifat Timur Jauh Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya yang berjumlah kurang lebih 28 orang. Pada masa Orde Baru, Pegawai Negeri Sipil dipolitisasi dengan cara monoloyalitas, yang menjadikan Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi masyarakat menjadi abdi penguasa. Secara formal pegawai negeri memang tidak dipaksa menjadi anggota khusus dalam satu ranah politik, namun pada biasanya mereka dimobilisasi untuk kepentingan politik. Kebijakan monoloyalitas pegawai negeri kepada pemerintah dalam praktiknya diselewengkan menjadi loyalitas tunggal kepada penguasa politik yang notabene tak terlepas dari politik kepentingan yang biasanya dapat berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara.

**Kata Kunci:** Evaluasi, Kinerja.

### **ABSTRACT**

*There are many challenges faced by regional governments in implementing development in the special autonomy era, especially in realizing performance-based government. This research aims to analyze the influence of motivation, ability and work environment factors on employee performance at the Far East Aifat District office, Maybrat Regency, Southwest Papua Province. The object of this research is employees in the Far East Aifat District, Maybrat Regency, Southwest Papua Province, totaling approximately 28 people. During the New Order, Civil Servants were politicized through monoloyalty, which made Civil Servants from civil servants to servants of the ruler. Formally, civil servants are not forced to become special members of a political sphere, but they are usually mobilized for political interests. In practice, the policy of civil servants' monoloyalty to the government is distorted into single loyalty to political authorities, which in fact cannot be separated from political interests which can usually influence the performance of state civil servants.*

**Keywords:** Evaluation, Performance.

## PENDAHULUAN

Pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil Distrik Aifat Timur Jauh Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya dapat dilakukan bagi mereka yang melebihi usia 35 (tiga puluh lima) tahun berdasarkan kebutuhan khusus dan dilaksanakan secara selektif. Pengadaan PNS Distrik Aifat Timur Jauh Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya adalah kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong. Pengadaan PNS Distrik Aifat Timur Jauh Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya harus diumumkan seluas-luasnya melalui media massa agar diketahui umum. Pengumuman penerimaan pegawai harus sudah dilakukan selambat-lambatnya 15 hari sebelum penerimaan lamaran. Dalam pengumuman penerimaan/lowongan CPNS biasa tercantum:

- Jumlah dan jenis jabatan yang lowong
- Kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan
- Syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar
- Alamat dan tempat lamaran ditujukan
- Batas waktu pengajuan surat lamaran
- Waktu dan tempat seleksi
- Lain-lain yang dianggap perlu

Surat lamaran ditulis tangan sendiri dan ditujukan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian yang bersangkutan. Bila dilihat dari kesemuanya ini maka untuk menjadi seorang aparatur sipil Negara telah terlihat implementasi good governance yang dimulai dari pemahaman sebelum hingga nantinya menjadi seorang aparatur sipil Negara. Proses penyaringan akan dilaksanakan dalam dua tahap :

### 1. Pemeriksaan administratif

Surat lamaran yang diterima akan diperiksa dan diteliti apakah sesuai dengan persyaratan yang diperlukan. Surat lamaran yang tidak memenuhi syarat administratif akan dikembalikan dan disebutkan alasan pengembaliannya. Sebaliknya, apabila memenuhi syarat akan dipanggil untuk melakukan ujian penyaringan.

### 2. Ujian Penyaringan

Ujian penyaringan bagi pelamar yang memenuhi syarat dilaksanakan oleh suatu panitia yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Materi ujian meliputi: Test kompetensi dan Psikotes. Materi test kompetensi disesuaikan dengan kebutuhan persyaratan jabatan, meliputi pengetahuan umum, Bahasa Indonesia, kebijaksanaan pemerintah, pengetahuan teknis dan pengetahuan lainnya. Psikotest diadakan untuk mengisi jabatan tertentu untuk mengetahui kepribadian, minat dan bakat pelamar. Penyelenggaraan psikotest disesuaikan dengan kemampuan departemen/instansi masing-masing.

Pengumuman lulus seleksi/penyaringan CPNS akan diumumkan melalui media massa. Selain itu, pelamar yang lulus juga akan diberitahukan secara tertulis melalui surat tercatat. Dalam pengumuman dan surat pemberitahuan tersebut akan diberitahukan kapan, kepada pejabat mana dan batas waktu melapor. Batas waktu melapor sekurang-kurangnya 14 hari terhitung mulai tanggal dikirimkannya surat pemberitahuan tersebut. Apabila pelamar tidak melapor sampai batas waktu yang ditentukan, maka dianggap mengundurkan diri. Daftar pelamar yang dinyatakan lulus ujian penyaringan akan diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil disampaikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara untuk mendapat nomor identitas Pegawai Negeri Sipil. Penetapan pengangkatan pegawai sesuai dengan tahun anggaran yang berjalan, yaitu tahun anggaran penetapan formasi, pada tanggal 1 bulan berikutnya setelah pemberian nomor identitas PNS. Surat keputusan tentang pengangkatan sebagai CPNS diberikan kepada yang bersangkutan dengan surat ke alamatnya. Selambat-lambatnya satu bulan sejak diterimanya surat keputusan, CPNS yang bersangkutan sudah

melapor pada satuan unit organisasi. Golongan ruang sebagai dasar penggajian pertama ditetapkan berdasarkan ijazah atau STTB yang dimiliki dan digunakan. Adapun Golongan-golongan tersebut terbagi menjadi :

- Golongan ruang I/a bagi yang menggunakan Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Dasar atau yang setingkat;
- Golongan ruang I/c bagi yang menggunakan Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama atau yang setingkat;
- Golongan ruang II/a bagi yang menggunakan Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, Diploma I, atau yang setingkat;
- Golongan ruang II/b bagi yang menggunakan Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa atau Diploma II;
- Golongan ruang II/c bagi yang menggunakan Ijazah Sarjana Muda, Akademi, atau Diploma III;
- Golongan ruang III/a bagi yang menggunakan Ijazah Sarjana (S1), atau Diploma IV;
- Golongan ruang III/b bagi yang menggunakan Ijazah Dokter, Ijazah Apoteker dan Ijazah lain yang setara, Magister (S2), atau Ijazah Spesialis I;
- Golongan ruang III/c bagi yang menggunakan Ijazah Dokter (S3), atau Ijazah Spesialis II.
- Ijazah yang diperoleh dari Sekolah atau Perguruan Tinggi di Luar Negeri hanya dapat dihargai apabila telah diakui dan ditetapkan sederajat dengan Ijazah dari Sekolah atau Perguruan Tinggi Negeri yang ditetapkan oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendidikan nasional atau pejabat lain yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku berwenang menyelenggarakan pendidikan (BKKBN, “suatu rekayasa demografi membangun bangsa”).

Gaji yang didapat PNS Distrik Aifat Timur Jauh Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya disesuaikan dengan golongan dan tahun pengalaman kerja. Hak atas gaji bagi CPNS mulai berlaku pada tanggal yang bersangkutan secara nyata melaksanakan tugasnya yang dinyatakan dengan surat pernyataan oleh kepala kantor/satuan organisasi yang bersangkutan. CPNS yang pada saat pengangkatannya telah memiliki pengalaman atau masa kerja yang dapat diperhitungkan untuk penetapan gaji pokok adalah :

- Masa kerja selama bertugas di instansi pemerintah dihitung penuh untuk penetapan gaji pokok.
- Masa kerja sebagai pegawai tidak tetap.
- Masa kerja sebagai pegawai dari perusahaan swasta yang berbadan hukum, yang tidak kurang dari 1 tahun dan tidak terputus-putus, diperhitungkan setengahnya sebagai masa kerja untuk penetapan gaji pokok dengan ketentuan sebanyak delapan tahun.

Disiplin sangat diperlukan dalam mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan pada suatu organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Guna mewujudkan tujuan organisasi yang harus segera dibangun dan ditegakkan adalah kedisiplinan pegawainya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Pada instansi pemerintah disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS), sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. PNS pada kantor Distrik Aifat Timur Jauh Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya merupakan unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peranan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. PNS pada kantor Distrik Aifat Timur Jauh Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya harus mempunyai 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. PNS pada kantor Distrik Aifat Timur Jauh Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat sebagai unsur Aparatur Negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya, serta menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan bangsa dan negara. Agar menjadi pegawai yang handal, profesional, dan bermoral, seorang PNS pada kantor Distrik Aifat Timur Jauh Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya harus mampu memperbaiki sikap mental disiplin kerja dan termotivasi untuk meningkatkan efektifitas kinerja. Beberapa indikator yang harus ditingkatkan antara lain meliputi pelaksanaan disiplin kerja dengan mematuhi dan menaati peraturan disiplin dan disiplin kerja, rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta produktivitas kerja yang berdaya guna.

Untuk mewujudkan PNS pada kantor Distrik Aifat Timur Jauh Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya yang handal, profesional, dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Dalam rangka upaya meningkatkan kedisiplinan PNS tersebut, Pemerintah telah menerbitkan Peraturan tentang disiplin PNS, yaitu mulai dari Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1952 tentang Hukuman Jabatan, Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Usaha Swasta, yang terakhir adalah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur ketentuan-ketentuan mengenai Kewajiban, Larangan, Hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, Penjatuhan hukuman disiplin, Keberatan atas hukuman disiplin, dan Berlakunya keputusan hukuman disiplin. Dalam peraturan tersebut juga secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin.

Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini. Tujuan Pemerintah mengeluarkan Peraturan tentang Disiplin PNS adalah untuk menjamin tata tertib dan kelancaran tugas PNS itu sendiri, sehingga dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur Pemerintahan dapat berjalan semestinya yang pada akhirnya dapat mendukung pembangunan di Indonesia. Peraturan Disiplin PNS pada kantor Distrik Aifat Timur Jauh Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh PNS. Dengan maksud untuk mendidik dan membina PNS, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin. Namun dalam kenyataannya, peraturan yang telah diterbitkan pemerintah di atas tidak dapat menekan pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS. Masih banyak ditemukan PNS yang tidak disiplin dalam bekerja, kurangnya kesadaran untuk menyelesaikan tugas, serta kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini dikarenakan tidak ada kepedulian dalam rangka pelaksanaan tugas, pokok dan fungsinya, sehingga secara tidak langsung menimbulkan kegiatan pada instansi tersebut tidak berjalan dengan baik. Masalah kedisiplinan inilah yang menuntut pemerintah untuk bertindak tegas, arif dan bijaksana dalam mengambil suatu keputusan hukuman atau sanksi mengenai pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS. Ketegasan sangat diharapkan dalam memberikan sanksi terhadap Pegawai Negeri Sipil yang indiscipliner, baik sebagai sebuah pembelajaran maupun sebagai upaya dalam mewujudkan PNS yang berkualitas, bermartabat,

bermoral Pancasila, serta memiliki dedikasi yang tinggi terhadap tanggung jawabnya sebagai abdi masyarakat. Disiplin kerja adalah merupakan modal utama bagi seorang PNS dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pengabdian terhadap bangsa dan Negara disiplin yang salah dapat mengakibatkan turunnya kepercayaan masyarakat.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian survey atau secara ringkas biasa disebut metode survey adalah penelitian yang sumber data dan informasi utamanya diperoleh dari responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan kuesioner atau angket sebagai instrumen pengumpulan data. Survey di sini adalah salah satu metode yang banyak digunakan dalam penelitian sosial. Riset yang menggunakan metode survey biasa disebut juga metode penelitian survey. Dalam survey informasi dikumpulkan dari responden menggunakan angket atau kuesioner yang didistribusikan secara langsung atau melalui perantara seperti telepon atau media online atau langsung. Secara umum, penelitian yang menggunakan metode survey dapat dideskripsikan sebagai penelitian ilmiah yang datanya dikumpulkan dari sampel yang telah dipilih dari keseluruhan populasi. Penggunaan sampel ini juga menyiratkan perbedaan antara survey dan sensus. Metode sensus menggunakan populasi secara keseluruhan. Sedangkan metode survey menggunakan sampelnya saja.

Fokus penelitian dalam tulisan ini sendiri merupakan sebuah bentuk dari garis yang terbesar dari penelitian penulis yakni di lokasi distrik yang kemudian akan dimasukkan ke dalam jantung dari penelitian ini yang dilakukan oleh penulis, dengan demikian fokus dalam penelitian ini adalah distrik. Populasi dalam penelitian ini adalah distrik aifat timur jauh. Populasi dipahami sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah sumber langsung (data primer) Metode Pengumpulan Data ini dilakukan untuk mengumpulkan data-data secara khusus. Metode ini dilakukan melalui angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah angket. Angket/kuesioner dianalisis dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya. Meskipun terlihat mudah, teknik analisa ini wajib melalui angket yang cukup sulit dilakukan jika respondennya cukup besar dan tersebar di berbagai wilayah. oleh karenanya penulis membatasinya hanya beberapa responden saja. setelah itu data diolah dan dilengkapi ke dalam penulisan ini.

## HASIL PENELITIAN

Perjalanan menuju pemerintahan Distrik aifat timur jauh kabupaten maybrat 160 km dari Sorong Kabupaten dan di tempuh dengan kendaraan roda empat namun akses jalan yang sangat kurang bagus karena melewati ketinggian gunung dan kondisi jalan yang sangat memperhatikan.

Secara demografis jumlah penduduk Distrik aifat timur jauh adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Penduduk secara keseluruhan

Jenis Kelamin		Jumlah Penduduk	Jumlah Kepala keluarga
Laki-Laki	Perempuan		
	n		

250                      250                      500                      250

a. Jumlah penduduk berdasarkan Kampung

Jumlah penduduk berdasarkan kampung memang sangat penting karena di ketahui banyaknya penduduk dari pemerintah distrik atau kabupaten harus di data dari pemerintah kampung atau Desa.

b. Tabel 2. Jumlah penduduk perkampung

No.	Nama Kampung	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
01	Aisasior	37	40	77
02	Ainesra	35	37	72
03	Mesyam	33	35	68
04	Aikingking	35	38	73
05	Frameneway	33	36	69
06	Tiefromen	33	36	69
07	Tikiemana	35	37	72
<b>08</b>	<b>Jumlah</b>	<b>241</b>	<b>259</b>	<b>500</b>

*Sumber : Papan personalia Distrik Aifat timur jauh kabupaten Maybrat.*

c. Jumlah pendudduk berdasarkan Usia merupakan penting juga karena maju mundurnya perkembangan pemerintah distrik atau kabupaten tergantung dari usia penduduk.

Tabel 3. Jumlah penduduk berdasarkan usia

No	Usia	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
01	0-10 Tahun	40	37	
02	11-20 tahun			
03	21-35 tahun			
04	36-49 Tahun			
05	50- 60 Tahun			
6	61 tahun ke atas			
7	Jumlah			500

Tabel 4. Jumlah pendudk berdasarakan Pendidikan

No.	Pendidikan terakhir	Jumlah Penduduk		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1	Paud			
2	SD/Sederajat			
13	SMP/Sederajat			
4	SMA/Sederajat			
5	Kuliah			
6	S1			
7	Tidak Sekolah			
8	Jumlah			500

Tabel 5. Jumlah penduduk berdasarakan mata pencaharian

No.	Mata Pencaharian
1	Petani
2	Swasta
3	ASN
4	Honoror
5	Jumlah



## PEMBAHASAN

Salah satu pekerjaan yang digandrungi masyarakat Indonesia adalah menjadi seorang pegawai negeri sipil (PNS) demikian sama halnya di distrik aifat. Banyak keuntungan yang ditawarkan oleh negara ketika berhasil meminang status sebagai PNS. Setiap pegawai negeri sipil memiliki tingkatan yang berbeda-beda sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Terdapat tiga hirarki dalam menentukan jumlah pesangon yang diterima oleh PNS yaitu golongan (I/a sampai IV/e), pangkat penata muda sampai pembina utama, dan eselon (I/a sampai V, yang makna pada angkanya berkebalikan dengan makna angka pada golongan). Besaran gaji seorang aparatur sipil negara dihitung dari lama masa kerjanya. Setiap golongan memiliki penetapan masa kerja yang berbeda-beda. Jika dibandingkan dengan pegawai swasta, gaji seorang pegawai negeri sipil mungkin terlihat kecil, namun jangan lupa tunjangan yang menyertainya. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 1955 beberapa tunjangan tersebut antara lain tunjangan bagi keluarga, tunjangan bagi anak, tunjangan kemahalan setempat, tunjangan kemahalan umum, tunjangan tanggung jawab keuangan, tunjangan perwakilan, tunjangan uang dinas, tunjangan jabatan dan uang pengganti. Jaminan pensiun dan tidak adanya PHK hingga kenaikan jabatan yang terpola membuat posisi PNS sangatlah menjadi incaran bagi pelamar pekerjaan. Beberapa orang mungkin berpikiran bahwa untuk mendapatkan posisi PNS harus terlebih dahulu menjadi seorang sarjana. Faktanya, lulusan SD-pun masih bisa mendaftar sebagai PNS.

Berikut hirarki jabatan PNS berdasarkan pendidikannya :

Golongan I (lulusan SD hingga SMP)

Golongan II (lulusan SLTA sederajat, D2 dan D3)

Golongan III (S1/S1 dokter dan apoteker, S2 dan S3)

Golongan IV

Perbedaan Jabatan Struktural Dan Fungsional PNS di Distrik Aifat.

Jabatan Struktural PNS

Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100 tahun 2000, tertulis pengertian jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara. Dalam pasal 7 tercantum bahwa Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam jabatan struktural belum mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan kepemimpinan selambat-lambatnya 12 (dua belas) bulan sejak yang bersangkutan dilantik. Kedudukan jabatan yang terendah adalah eselon IV/b dan yang tertinggi adalah eselon I/a. Jabatan struktural pada PNS pusat diantaranya yaitu Sekretaris Jenderal, Direktur Jenderal, Kepala Biro dan Staf Ahli. Pada PNS daerah, contoh jabatan struktural adalah sekretaris daerah, kepala dinas, kepala bagian, kepala bidang, kepala seksi, camat, sekretaris camat, lurah, dan sekretaris lurah. PNS yang memiliki jabatan struktural akan mendapatkan tambahan gaji berupa tunjangan sesuai dengan eselonnya. Besar tunjangannya adalah sebagai berikut :

- Tunjangan Jabatan Struktural Eselon IA sebesar Rp. 5.500.000
- Tunjangan Jabatan Struktural Eselon I B sebesar Rp. 4.375.000
- Tunjangan Jabatan Struktural Eselon II A sebesar Rp. 3.250.000
- Tunjangan Jabatan Struktural Eselon II B sebesar Rp. 2.025.000
- Tunjangan Jabatan Struktural Eselon III A sebesar Rp. 1.260.000
- Tunjangan Jabatan Struktural Eselon III B sebesar Rp. 980.000
- Tunjangan Jabatan Struktural Eselon IV A sebesar Rp. 540.000
- Tunjangan Jabatan Struktural Eselon IV B sebesar Rp. 490.000
- Tunjangan Jabatan Struktural Eselon VA sebesar Rp. 360.000

### Jabatan Fungsional PNS

Sedangkan jabatan fungsional PNS dalam Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 dapat diartikan sebagai kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau ketrampilan tertentu serta bersifat mandiri. Rumpun jabatan fungsional adalah himpunan jabatan fungsional keahlian (utama, madya dan pratama) dan/atau jabatan fungsional ketrampilan (penyelia, pelaksana lanjutan, pelaksana).

### Syarat Kenaikan Pangkat PNS

Berdasarkan Pasal 72 mengenai promosi PNS pada UU Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Aparatur Sipil Negara, promosi PNS dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara :

1. Kompetensi
2. Kualifikasi
3. Persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan
4. Penilaian atas prestasi kerja
5. Kepemimpinan
6. Kerja sama
7. Kreativitas
8. Pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS pada instansi pemerintah

Penilaian di atas akan dilakukan terhadap PNS tanpa membedakan gender, suku, agama, ras, dan golongan. Penilaian kerja PNS akan menjadi syarat untuk kenaikan pangkat, pemberian tunjangan atau sanksi, mutasi, promosi serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Peraturan Pemerintah RI No 11 Tahun 2007, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2007 menjelaskan bahwa manajemen pegawai negeri sipil adalah pengelolaan pegawai negeri sipil untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Manajemen PNS dalam PP 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil diantaranya berisi ketentuan mengenai penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, serta perlindungan. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil ditetapkan pada tanggal 30 Maret 2017 di Jakarta oleh Presiden Joko Widodo. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil mulai berlaku pada tanggal 7 April 2017 setelah diresmikan oleh Menkumham Yasonna H. Laoly di Jakarta. UU No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Pasal 17, Pasal 18 ayat (4) mengenai Jabatan Fungsional, Pasal 19 ayat (4) mengenai Jabatan Pimpinan Tinggi, Pasal 20 ayat (4) mengenai , Pasal 57, Pasal 67, Pasal 68 ayat (7), Pasal 74, Pasal 78, Pasal 81, Pasal 85, Pasal 86 ayat (4), Pasal 89, Pasal 91 ayat (6), Pasal 92 ayat (4), dan Pasal 125. Nilai-Nilai Dasar Profesi PNS-Menjadi PNS adalah sebuah keniscayaan. Tidak setiap orang bisa menjadi PNS. Tidak setiap orang juga bisa menjalankan tugas sebagai PNS dengan baik. Sebagai CPNS maupun PNS hendaknya kita mampu memahami dan mengimplementasikan nilai-nilai dasar profesi PNS dengan baik. Tanpa mengenal nilai-nilai dasar profesi PNS, maka PNS hanya akan tumbuh sebagai “status” bukan “jiwa”. Ada lima (5) nilai dasar profesi PNS, yaitu akuntabilitas, nasionalisme, etika publik, komitmen mutu, dan antikorupsi. Lima nilai dasar yang biasa disingkat ANEKA ini merupakan modal awal PNS dalam menjalankan tugasnya. Sebelum mengimplementasikan nilai dasar PNS, ada satu tahap yang dilalui yaitu tahap internalisasi. Internalisasi merupakan proses pemahaman atas nilai yang terkandung dari masing-masing poin ANEKA.



## Nilai Dasar PNS

**Akuntabilitas** merupakan kesadaran adanya tanggung jawab dan kemauan untuk bertanggung jawab. PNS memiliki tugas pokok fungsi yang wajib untuk dijalankan. Setiap PNS hendaknya sadar akan tugasnya. Tidak hanya sekadar sadar. Mereka juga harus bertanggung jawab atas apa yang telah dilaksanakan. Sebagai abdi masyarakat, PNS memiliki tanggung jawab yang besar. Maka tidak salah jika setiap PNS melakukan perencanaan yang matang sebelum melaksanakan tugasnya. Adanya transparansi juga penting untuk dilaksanakan. Tanpa transparansi PNS akan kesulitan dalam menjalankan tugas. **Nasionalisme** merupakan sikap menjunjung tinggi nilai-nilai Pancasila. Setiap sila dalam Pancasila mengandung nilai-nilai kemuliaan. Sila pertama, Ketuhanan yang Maha Esa. Kedua, Kemanusiaan yang adil dan beradab. Ketiga, Persatuan Indonesia. Keempat, Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan. Kelima, Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Lima sila ini merupakan pondasi dan pandangan hidup bangsa Indonesia. Sebagai motor penggerak suatu negara, PNS harus mampu menjadi teladan.

**Etika publik** merupakan pemberian pelayanan yang layak kepada masyarakat. Seorang PNS harus mampu memberi pelayanan yang ramah selama menjalankan tugasnya. Dalam kondisi apapun, PNS tidak boleh terlihat sombong, angkuh, galak, apalagi tidak sopan. **Komitmen mutu** merupakan sikap menjaga keefektifan dan efisiensi kerja. Mutu PNS dalam menjalankan tugas hendaknya mengalami kemajuan dari waktu ke waktu. Ada tuntutan kreativitas bagi setiap individu dalam menjalankan tugas sehari-hari. Apalagi saat ini pemerintah telah memberikan penghargaan “sertifikasi” bagi PNS. Pada hakikatnya sertifikasi merupakan pengingat bagi PNS untuk senantiasa profesional. PNS bersertifikasi harus bisa menjadi contoh bagi rekan sejawat.

**Antikorupsi** merupakan sikap tegas memerangi korupsi. Memutus mata rantai korupsi dapat diawali dari diri sendiri. Baik itu korupsi waktu, korupsi uang, maupun korupsi tugas. Setiap individu hendaknya dapat menjadi pengingat bagi dirinya masing-masing. Contohnya berada di lokasi sebelum jam kerja dimulai, tidak meninggalkan tempat kerja tanpa alasan jelas sebelum jam kerja usai, dan tidak menggunakan uang negara untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Menjadi PNS bukanlah hal yang mudah. tapi bukan berarti kita tidak bisa menjadi PNS yang baik. Pemerintah merilis pedoman tata cara dan pelaksanaan pengukuran indeks profesionalitas aparatur sipil negara (ASN) atau Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN). Hal ini juga mempertimbangkan pelaksanaan ketentuan Pasal 17 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang indeks profesionalitas PNS.

Berdasarkan peraturan ini, pengukuran indeks profesionalitas PNS dilaksanakan di seluruh instansi pusat dan daerah yang pelaksanaannya dikoordinasikan oleh unit kerja yang bertanggung jawab dalam pengelolaan PNS pada masing-masing instansi. Adapun kebijakan umum dalam pengukuran indeks profesionalitas PNS, menurut peraturan ini, dilaksanakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi dan Birokrasi (PANRB). Sedangkan tata cara dan pelaksanaan pengukuran indeks profesionalitas PNS dilaksanakan oleh BKN. Dalam peraturan ini, kriteria pengukuran tingkat profesionalitas PNS diukur melalui indikator atau dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin. Sejumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) distrik aifat timur melakukan tugas dinasnya. Kualifikasi digunakan untuk mengukur data, informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi hingga rendah. Diperhitungkan 25 persen dari keseluruhan pengukuran. Pada indikator kualifikasi digunakan untuk mengukur data, informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang

paling tinggi sampai jenjang paling rendah. Pada indikator ini penilaian diperhitungkan sebesar 25 persen dari keseluruhan Pengukuran. Instrumen pengukuran pada dimensi kualifikasi bobot penilaian, menurut peraturan ini adalah :

- a. bobot nilai sebesar 25 bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-3 (Strata Tiga);
- b. bobot nilai sebesar 20 bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-2 (Strata Dua);
- c. bobot nilai sebesar 15 bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-1 (Strata Satu)/D-IV (Diploma Empat);
- d. bobot nilai sebesar 10 bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan D-III (Diploma Tiga);
- e. bobot nilai sebesar lima bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan D-II (Diploma Dua)/D-I (Diploma Satu)/Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)/sederajat; dan
- f. bobot nilai sebesar satu bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan di bawah SLTA.

Sementara, pada penilaian kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan, dan diperhitungkan sebesar 40 persen dari keseluruhan Pengukuran. Indikator yang digunakan yaitu riwayat pengembangan kompetensi yang terdiri atas:

- a. diklat kepemimpinan;
- b. diklat fungsional;
- c. diklat teknis; dan
- d. seminar, workshop, magang, kursus dan sejenisnya.

Instrumen Pengukuran pada diklat kepemimpinan bobot penilaiannya, menurut Peraturan ini, adalah:

- a. bobot nilai sebesar 15 bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki. Kemudian
- b. Bobot nilai sebesar nol bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki. Adapun instrumen pengukuran pada diklat fungsional bobot penilaiannya, menurut Peraturan ini adalah:

- a. Bobot nilai sebesar 15 bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki; dan
- b. bobot nilai sebesar nol bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan belum mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki. Sedangkan instrumen pengukuran pada diklat teknis paling sedikit 20 Jam Pelajaran (JP) dengan bobot penilaian sebagai berikut:

- a. bobot nilai sebesar 15 bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya. Selanjutnya
- b. bobot nilai sebesar nol bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya,
- c. bobot nilai sebesar 22,5 bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir;

d. bobot nilai sebesar 0 bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 JP yang mendukung tugas jabatannya dalam satu tahun terakhir. Untuk instrumen pengukuran pada seminar, workshop, kursus, magang, sejenisnya dengan bobot penilaian sebagai berikut:

a. bobot nilai sebesar 10 bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang telah mengikuti seminar, workshop, kursus, magang, sejenisnya sesuai jabatannya dalam dua tahun terakhir;

b. bobot nilai sebesar 0 bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang belum mengikuti seminar, workshop, kursus, magang, dan sejenisnya sesuai jabatannya dalam dua tahun terakhir;

c. bobot nilai sebesar 17,5 bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti seminar, workshop, kursus, magang, dan sejenisnya sesuai jabatannya dalam dua tahun terakhir; dan

d. bobot nilai sebesar nol bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti seminar, workshop, kursus, magang, dan sejenisnya sesuai jabatannya dalam dua tahun terakhir. "Keikutsertaan dalam seminar, workshop, kursus, magang, sejenisnya tersebut dibuktikan dengan sertifikat, surat tugas dan sejenisnya," bunyi Pasal 8 ayat (8) Peraturan ini.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Terdapat perbedaan bagi PNS di Distrik Aifat Timur Jauh mulai dari sebelum menjadi PNS hingga menjadi seorang PNS. Profesional seorang pegawai pemerintah ditentukan juga dari status keberadaannya sebagai seorang pegawai honorer atau pegawai negeri sipil. Untuk menjadi seorang PNS tidaklah mudah, wajib mengikuti pra syarat dan syarat-syarat yang terbilang tidaklah mudah. Walaupun hanya sebagai seorang pegawai honorer namun wajib menunjukkan kinerja yang professional karena penilaian tidak hanya datang dari pimpinan namun juga dari masyarakat. Untuk menjadi seorang pegawai professional tidaklah diukur dari honorer atau pegawai tetap yang telah diangkat menjadi PNS. Kiranya sebelum menjadi seorang PNS semua calon PNS wajib menjadi seorang pegawai honorer guna meningkatkan pengalaman kinerja serta pengalaman menjadi seorang calon PNS professional.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian penelitian ini hingga menjadi luaran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi keberlanjutan kemajuan hukum kedepannya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adioetomo, Sri Mortiningsih dkk, 2015, Tahun Demografi Indonesia, Mengubah Nasib Menjadi Harapan, BKKBN dan Lembaga Demografi-FE Universitas Indonesia, Jakarta.
- Agustin, Leo, 2017, Perihal Ilmu Politik, Graha Ilmu, Jakarta.
- Basah, Sjachran, 2014, Hukum Tata Negara Perbandingan, Bina Aksara, Jakarta.
- BKKBN, 2016, Kebijakan Kependudukan dan Keluarga Berencana (suatu rekayasa demografi membangun bangsa), Jakarta.
- Islami, M. Irfan, 2015, Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara, Bumi Aksara, Jakarta.
- Juaniarso, Ridwan dan Ahmad Sodik Sudrajat, 2019, Hukum Administrasi Negara dan Kebijakan Pelayanan Publik, Nuansa, Bandung.
- Koswara, E, 2015, Teori Pemerintahan Daerah, Institut Pemerintahan Perss, Jakarta.