

EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DALAM PERSPEKTIF HUKUM KEPEGAWAIAN

Oleh :

ADRIE

Fakultas Hukum Universitas Ngurah Rai

Email : adsadho@gmail.com

Abstrak

Efektivitas merupakan unsur pokok mencapai tujuan yang telah ditentukan dan kinerja pegawai akan dikatakan makin efektif kalau hal tersebut berhasil dituntaskan tepat waktu, makin besar presentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya. Adapun tujuan dari penulisan karya ilmiah ini adalah untuk mengetahui hukum kepegawaian di Indonesia yang mengatur manajemen kerja pegawai negeri sipil agar bisa seefektif mungkin dan untuk mengetahui peningkatan efektivitas kinerja pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif atau metode penelitian hukum kepustakaan. Studi pustaka dilakukan dengan cara menginventarisasikan dan mengutip buku-buku literatur ilmu hukum, ketentuan perundang-undangan serta karangan-karangan ilmiah dan catatan-catatan kuliah yang ada kaitannya dengan permasalahan penulisan karya ilmiah ini.

Adapun kesimpulan dari penulisan karya ilmiah ini yaitu (1) hukum kepegawaian di Indonesia yang mengatur manajemen kerja pegawai negeri sipil yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengatur tentang manajemen kerja pegawai negeri sipil dengan seefektif mungkin yang diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit yaitu berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan; (2) peningkatan efektivitas kinerja pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil untuk masa-masa sekarang terkait masih adanya penyebaran Covid-19 yaitu ASN yang bekerja di rumah (WFH) dan menyiapkan sanksi tegas bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang nekat kerja sambil liburan saat diterapkan sistem bekerja dari rumah.

Kata Kunci : Efektivitas, Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Hukum Kepegawaian

Abstract

Effectiveness is the main goal that has been determined and capacity building will be more effective if this is successfully completed on time, the greater the percentage of successful targets, the higher the needs. The purpose of writing this scientific paper is to find out the employment law in Indonesia which regulates the management of civil servant work in order to be as effective as possible and to find out the increase in the effectiveness of the performance of civil servants based on Government Regulation No. 17 of 2020 concerning Amendments to Government Regulation 11 of 2017 concerning Management of Civil Servants. The author uses normative legal research methods or library legal research methods. Literature study is carried out by inventorying and citing legal science literature books, statutory provisions and scientific essays and lecture notes that are related with problems to the writing of this scientific work.

The conclusions from the writing of this scientific work are (1) civil service law in Indonesia which regulates the management of civil servants 'work, namely Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus which regulates the management of civil servants' work as effectively as possible organized under the Merit System that is, based on the qualifications, competencies, and performance in a fair and reasonable manner without distinguishing political background, race, color, religion, origins, gender, marital status, general, or disability conditions; (2) increasing the effectiveness of the performance of civil servants based on Government Regulation Number 17 of 2020 concerning Amendments to Government Regulation 11 of 2017 concerning Management of Civil Servants for the present time related to the spread of Covid-19, namely ASN who works at home (WFH) and prepare strict sanctions for the State Civil Apparatus (ASN) or Civil Servants (PNS) who are determined to work while on vacation when the system works from home.

Keywords: Effectiveness, Performance Of Civil Servants and Employment Law

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting karena sebagai motor penggerak dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan organisasi maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi diawali dari mengelola sumber daya manusia, khususnya upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai.¹ Pembangunan aparatur negara diarahkan untuk menciptakan aparatur yang efisien, efektif, bersih, kuat, dan berwibawa serta mampu melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya dengan dilandasi jiwa, semangat dan sikap pengabdian. Dalam hal ini kemampuan aparatur negara merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan pembangunan perlu ditingkatkan mutu, kemampuan dan kesejahteraan, organisasi dan tata kerja, koordinasi, penyediaan sarana dan prasarana.²

Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan. Guna pencapaian tujuan organisasi secara efektif maka didalam organisasi perlu dibangun beberapa aspek yaitu komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, motivasi yang tinggi dalam bekerja, pencapaian rencana kegiatan secara maksimal. Motivasi erat kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi, dalam artian bahwa pegawai yang termotivasi akan menunjukkan kinerjanya yang optimal sehingga output kinerja

¹ <http://www.kebumenekspres.com/2016/01/meningkatkan-efektivitas-kinerja-pns.html> diakses tanggal 5 Mei 2020

² Hesti Risma Piani, 2015, *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (Tp-Pns) Terhadap Kinerja Pegawai Eselon Iii Dan Iv Di Dinas Kesehatan Kota Serang*, Skripsi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang, h. 3

tersebut diharapkan akan menghasilkan output pekerjaan yang efektif dan efisien.³ Salah satu aspek efektivitas yaitu terkait dengan waktu, artinya efektif-tidaknya suatu hal diukur dari ketepatan penyelesaian hal tersebut dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Jadi akan dikatakan makin efektif kalau hal tersebut berhasil dituntaskan tepat waktu, makin besar presentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya. Target kuantitas, target kualitas, dan target waktu dalam hal ini berarti merupakan 3 (tiga) aspek dalam pengukuran efektivitas kerja.⁴

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan apabila tunjangan kinerja diberikan tepat waktu dan pihak pemerintah bisa mengetahui apa yang diharapkan dan kapan bisa harapan-harapan diakui terhadap hasil kerjanya. Kinerja seorang pegawai menjadi optimal jika didorong oleh kemampuan yang baik serta motivasi yang kuat. Keberhasilan kinerja pegawai sebuah organisasi pemerintahan dipengaruhi pula oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. 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.⁵

Efektivitas kinerja pegawai yang dimaksud dalam tulisan karya ilmiah ini berhubungan dengan hukum kepegawaian, adapun maksud dari pengertian hukum kepegawaian merupakan hukum yang mengatur tentang larangan atau perintah yang harus dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai negeri sipil berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia dan hukum kepegawaian yang dibahas pada tulisan karya ilmiah ini yaitu Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara serta produk hukum mendukung pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Aparatur Sipil Negara diatur dengan Undang-Undang tersendiri yaitu Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang disahkan oleh Presiden Dr. H.

³ Mahendra, *Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (Studi Pada Biro Perlengkapan Dan Aset Daerah Provinsi Lampung)*, Tesis Universitas Lampung Bandar Lampung, hal. 4

⁴ Sigit Setioko, 2018, *Dinamika Kepegawaian Dan Efektivitas Kerja Pegawai*, Jurnal TAPIS Vol. 14 No.02 Juli-Desember 2018, h. 6

⁵ Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih dan Tedi Sudrajat, 2010, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, h. 84

Susilo Bambang Yudhoyono pada tanggal 15 Januari 2014.⁶ Manajemen waktu dapat membuat Aparatur Sipil Negara menyelesaikan pekerjaan secara cepat, dan dapat meningkatkan kualitas kinerja organisasi. Manajemen waktu merupakan alat yang efektif untuk membantu Aparatur Sipil Negara maupun organisasi meraih sasarannya. Efektifitas memanfaatkan waktu membuat Aparatur Sipil Negara lebih produktif, dapat menghindari hambatan dan gangguan yang menghalangi dari tujuan organisasi. Sebuah sistem manajemen waktu yang sesuai dengan kebutuhan, dapat membantu Aparatur Sipil Negara menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat. Karena sistem manajemen waktu yang efektif, maka membantu Aparatur Sipil Negara membuat prioritas dan mengurangi kecenderungan untuk menunda-nunda pekerjaan serta membantu Aparatur Sipil Negara menghindari “tabrakan waktu”.⁷

Kemampuan manajemen waktu perlu dimiliki oleh pekerja, termasuk para Pegawai Negeri Sipil karena sebagai Pegawai Negeri Sipil harus datang dan pulang sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Menurut Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 127 tentang Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi pengambilan keputusan dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara diperlukan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara. Untuk mendukung pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara tersebut, maka pada tahun 2017 dikeluarkanlah produk hukum yang berhubungan dengan Manajemen Aparatur Sipil Negara yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Untuk meningkatkan pengembangan karier, pemenuhan kebutuhan organisasi dan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil, maka diadakan perubahan aturan hukum mengenai manajemen pegawai negeri sipil dengan dibentuk Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 tentang Perubahan Atas PP 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Penyelenggaraan Manajemen Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan oleh Presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi pembinaan Aparatur Sipil Negara dengan kewenangan untuk kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil serta pembinaan Manajemen Pegawai Negeri Sipil di Instansi Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Apabila terjadi pelanggaran prinsip sistem merit atau untuk meningkatkan efektifitas

⁶ <https://www.jogloabang.com/pustaka/uu-5-2014-aparatur-sipil-negara-asn> diakses tanggal 5 Mei 2020

⁷ Muh.Kadarisman, *Efektifitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Administrasi Di Kota Depok*, Jurnal Ilmu Administrasi Volume XVI Nomor 1 Juni 2019, h. 21

penyelenggaraan pemerintahan, Presiden dapat menarik kembali pendelegasian kewenangan.⁸

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis ingin membahas lebih lanjut dalam karya ilmiah dengan judul Efektivitas Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Perspektif Hukum Kepegawaian.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah pada penulisan karya ilmiah ini antara lain:

1. Bagaimanakah hukum kepegawaian di Indonesia mengatur manajemen kerja pegawai negeri sipil agar bisa seefektif mungkin?
2. Bagaimanakah peningkatan efektivitas kinerja pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil?

1.3 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari penulisan karya ilmiah ini adalah:

1. Untuk mengetahui hukum kepegawaian di Indonesia yang mengatur manajemen kerja pegawai negeri sipil agar bisa seefektif mungkin.
2. Untuk mengetahui peningkatan efektivitas kinerja pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

II. LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja terdiri dari dua kata yaitu “efektivitas” dan “kerja”. Menurut Richard M. Steers, efektivitas yang berasal dari efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan satu unit keluaran (output). Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat, ada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.⁹ Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan

⁸ <https://www.jogloabang.com/gaya/pp-17-2020-perubahan-pp-11-2017-manajemen-pns> diakses tanggal 5 Mei 2020

⁹ Richard M. Steers, 1990, Efektivitas Organisasi, Jakarta: Air Langga, Cet. Ke-1, h. 1.

oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki.¹⁰ Efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya.¹¹

Efektivitas kerja adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu yang tepat didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan. Pelaksanaan suatu program sesuai dengan tujuan yang direncanakan menunjukkan efektivitas program tersebut dapat terlaksana dengan baik. Sebaliknya, ketidaksesuaian pelaksanaan program dengan tujuan yang ditetapkan memperlihatkan program yang dilaksanakan belum efektif.¹² Dengan demikian efektivitas kerja dapat dikatakan sebagai taraf tercapainya suatu tujuan tertentu secara maksimal, baik ditinjau dari segi proses, jumlah format, serta ketepatan waktu sesuai prosedur, kebutuhan, dan ketentuan yang ditetapkan dalam organisasi.¹³

2.1.2 Teori Hukum Kepegawaian

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, hukum adalah peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa atau pemerintah. Pengertian lain dalam KBBI, hukum adalah undang-undang, peraturan dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat. KBBI juga menjelaskan arti hukum adalah patokan (kaidah, ketentuan) mengenai peristiwa (alam dan sebagainya) yang tertentu. Menurut Kamus Oxford, hukum adalah sistem peraturan yang diakui oleh suatu negara atau komunitas tertentu sebagai pengatur tindakan para anggotanya dan yang dapat ditegakkan dengan pengenaan hukuman. Sedangkan Encyclopaedia Britannica mengartikan hukum adalah disiplin dan profesi yang berkaitan dengan kebiasaan, praktik dan aturan perilaku suatu komunitas yang diakui, mengikat oleh komunitas.¹⁴

Kepegawaian berasal dari kata dasar pegawai. Kepegawaian memiliki arti dalam kelas nomina atau kata benda sehingga kepegawaian dapat menyatakan nama dari seseorang, tempat, atau semua benda dan segala yang dibendakan.¹⁵ Yang dimaksud dengan kepegawaian secara umum adalah segala hal tentang kedudukan,

¹⁰ Sutarto. 2012. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan. Yogyakarta: Gadjah Mada Press, h. 38

¹¹ Siagian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, h. 22

¹² <https://www.kajianpustaka.com/2020/03/efektivitas-kerja.html> diakses tanggal 5 Mei 2020

¹³ Faizurah Ahmad, 2014, *Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel*, Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin, h. 33

¹⁴ <https://www.kompas.com/skola/read/2019/12/30/200000969/pengertian-hukum-faktor-penting-pembuatan-dan-istilah-terkait-hukum?page=all> diakses tanggal 5 Mei 2020

¹⁵ <https://lektur.id/arti-kepegawaian/> diakses tanggal 5 Mei 2020

kewajiban, hak dan pembinaan pegawai. Pegawai adalah tenaga kerja manusia, secara jasmaniah dan rohaniyah atau mental dan pikiran. Yang senantiasa dibutuhkan dan karena menjadi salah satu modal pokok di dalam badan usaha kerja sama, dalam mencapai suatu tujuan tertentu atau organisasi.¹⁶

Dengan demikian dapat penulis simpulkan bahwa hukum kepegawaian adalah undang-undang kepegawaian yang mencakup segala hal tentang kedudukan, kewajiban, hak dan pembinaan pegawai. Undang-undang kepegawaian yang dimiliki Indonesia menjadi dasar hukum bagi Pemerintah dalam setiap membuat keputusan maupun kebijaksanaan di bidang kepegawaian.

Dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 memberikan kedudukan hukum yang jelas bagi setiap Pegawai Negeri, khususnya Pegawai Negeri Sipil. Undang-Undang tersebut mengalami perubahan dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, agar penggunaan dan kinerjanya bisa efektif, tidak boros dan menghasilkan kerja yang sesuai yang dibutuhkan maka Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian diperbarui lagi menjadi Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang berlaku hingga sekarang.

2.2 Kajian Pustaka

2.2.1 Kinerja Pegawai

Kinerja sering dimaknai sebagai perwujudan hasil kerja seorang pegawai secara kuantitas dan kualitas. Sejalan dengan itu kinerja (*job performance*) diartikan sebagai hasil dari pekerjaan.¹⁷ Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniyah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.¹⁸ Pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta.¹⁹ Kinerja pegawai seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi.²⁰

¹⁶ <https://www.ruangguru.co.id/pengertian-administrasi-kepegawaian-menurut-para-ahli-dan-secara-umum-lengkap/> diakses tanggal 5 Mei 2020

¹⁷ A.R. Djoko Purwito dkk, 2016, *Efektivitas Kinerja Pegawai Dan Kualitas Pelayanan Dalam Perspektif Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Pada Kantor Bappeda Kabupaten Ngawi*, Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi Volume 11, No 2, September 2016, h. 100

¹⁸ A.W.Widjaja, 2006, *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta: Rajawali, h. 113

¹⁹ Musanef, 1984, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta, h.5.

²⁰ Gibson, et al, 1995. *Organisasi dan Manajemen*, Edisi ke empat, Jakarta : Erlangga, h.1

Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif, sedangkan kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.²¹ Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.²²

2.2.2 Pegawai Negeri Sipil

Dalam kamus Bahasa Indonesia, Pegawai memiliki arti: “orang yang bekerja pada Pemerintah (Perusahaan dan sebagainya). Sedangkan yang dimaksud “Negeri” adalah “Negara” atau “Pemerintah” jadi Pegawai Negeri adalah orang yang bekerja pada negara atau pemerintah. Sedangkan “Sipil” berarti yang berkenaan dengan orang biasa (bukan militer)”. Jadi Pegawai Negeri Sipil adalah Pegawai pemerintah yang berada di luar politik, bertugas melaksanakan administrasi pemerintahan berdasarkan perundang-undangan yang telah ditetapkan dan bekerja untuk negaranya sebagai pegawai negeri atau aparatur negara yang bukan militer.²³ Dalam KUHP, pengertian pegawai negeri ini dijelaskan dalam Pasal 92 ayat 1 yang menyatakan bahwa yang masuk sebutan amtenar (pegawai) yaitu sekalian orang yang dipilih menurut pilihan yang sudah diadakan menurut undang-undang umum, demikain pula orang yang bukan karena pemilihan menjadi anggota Dewan pembuan undang-undang pemerintahan atau perwakilan rakyat yang dibentuk oleh atau atas nama pemerintah, seterusnya sekalian anggota dari Dewan-Dewan daerah dan setempat dan sekalian kepala bangsa Indonesia dan timur asing, yang melakukan kekuasaan yang sah.

Pegawai Negeri Sipil adalah calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor

²¹ <http://theorymanajemendanorganisasi.com/2016/01/kinerja-pegawai.html> diakses tanggal 5 Mei 2020

²² <https://www.bulelengkab.go.id/detail/artikel/teori-kinerja-pegawai-15> diakses tanggal 5 Mei 2020

²³ Rozali Abdullah, 1986, *Hukum Kepegawaian*, Jakarta: Penerbit CV. Rajawali, h. 13

43 tahun 1999.²⁴ Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian Pasal 1 bab 1 bahwa pegawai negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kemudian Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 butir ke-3 menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

III. METODOLOGI

Berdasarkan permasalahan yang diteliti oleh penulis, maka penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif. Metode penelitian hukum normatif atau metode penelitian hukum kepustakaan adalah metode atau cara yang dipergunakan di dalam penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang ada.²⁵ Studi pustaka dilakukan dengan cara menginventarisasikan dan mengutip buku-buku literatur ilmu hukum, ketentuan perundang-undangan serta karangan-karangan ilmiah dan catatan-catatan kuliah yang ada kaitannya dengan penulisan karya ilmiah ini.²⁶

IV. PEMBAHASAN

4.1 Hukum Kepegawaian Di Indonesia Yang Mengatur Manajemen Kerja Pegawai Negeri Sipil Agar Bisa Seefektif Mungkin

Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Negeri Sipil mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan, sehingga darinya dituntut agar menjadi pelopor dalam pelaksanaan tugas-tugas pembangunan dan upaya peningkatan pendayagunaan di bidang kelembagaan dan ketatalaksanaan, sudah mulai dilaksanakan oleh pemerintah. Salah satu langkah konkrit yang dapat meningkatkan efektivitas kerja Aparatur Negeri Sipil adalah mendayagunakan pegawai yang bersangkutan, melalui pengembangan pegawai, baik dengan cara meningkatkan ilmu pengetahuan, kemampuan, keahlian, keterampilan

²⁴ Nur Alim & Harmon Harun, 2007, *Himpunan Undang-Undang Kepegawaian 2002-2004 Formasi Administrasi Publik*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, h. 317

²⁵ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2009, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Cetakan ke -11. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, h. 13-14.

²⁶ Abdulkadir Muhammad. 2004. *Hukum Dan Penelitian Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. h. 66

atau daya kerjanya, maupun dengan meningkatkan kesejahteraan, gairah dan semangat kerjanya.²⁷ Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁸ Pentingnya kinerja bagi pegawai dalam instansi pemerintahan adalah untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan secara keseluruhan dan untuk mengevaluasi dan menilai kinerja pegawai sudah seharusnya juga menjalankan manajemen kinerja dengan baik.

Sistem kepegawaian yang berlaku di Indonesia sampai saat ini masih belum memberikan perhatian yang memadai terhadap pengelolaan kinerja para pegawai negeri sipil. Pada kenyataannya selama sembilan tahun terakhir Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian terbukti belum mampu berfungsi sebagai *key leverage* bagi perbaikan sistem manajemen Pegawai Negeri Sipil khususnya perbaikan kinerja individu Pegawai Negeri Sipil dan manajemen kinerja sesungguhnya dapat diimplementasikan. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang menjelaskan bahwa tujuan Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna, kemudian untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan maka diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri. Dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan

²⁷ Rusmawati, Nasrullah Hidayat, 2015, *Pendayagunaan Pegawai Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Kerja Aparatur Negeri Sipil Pada Kantor Camat Babalan*, Jurnal Ilmu Administrasi Publik 3 (1) (2015), h. 76

²⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, h. 67

secara adil dan merata kepada masyarakat.²⁹ Menurut Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian Badan Kepegawaian Republik Indonesia dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan perubahan pengelolaan manajemen kepegawaian.³⁰

Salah satu paradigma baru Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah berkaitan dengan Manajemen Pegawai Negeri Sipil diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit, yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umum, atau kondisi kecacatan. Manajemen Aparatur Sipil Negara ini meliputi Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 itu, Presiden dapat mendelegasikan kewenangan pembinaan Manajemen Aparatur Sipil Negara kepada Pejabat yang Berwenang di kementerian, sekretariat jenderal/ sekretariat lembaga negara, sekretariat lembaga nonstruktural, sekretaris daerah/ provinsi dan kabupaten/kota. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, manajemen Pegawai Negeri Sipil pada Instansi Pusat dilaksanakan oleh pemerintah pusat, sementara Manajemen Pegawai Negeri Sipil pada Instansi Daerah dilaksanakan oleh pemerintah daerah.

Terdapat enam poin penting yang harus dicermati dalam sistem merit yaitu pertama, tentang pengorganisasian perencanaan Aparatur Sipil Negara didasarkan pada fungsi organisasi melalui analisis jabatan dan analisis beban kerja, audit kepegawaian penyesuaian arah kebijakan nasional. Kedua, perekrutan berorientasi pada talenta terbaik. Ketiga, pengembangan kapasitas dalam mengurangi kesenjangan kompetensi dengan cara pelatihan 20 jam per tahun untuk setiap Pegawai Negeri Sipil, *Training Need Analysis (TNA)*, *Diklat*, *Coaching* dan *Mentoring* berbasis kinerja. Keempat, penilaian kinerja yang berkelanjutan dengan cara membentuk Tim Penilai Kinerja, *performance dialogue*, merit dan *performance based incentives*. Kelima, promosi dan rotasi menuju Pegawai Negeri Sipil yang dinamis dengan cara *talent mapping*, *succession and career planning* dan rotasi nasional sebagai perekat NKRI. *Open recruitment* adalah salah satu cara sebelum mendapatkan calon terbaik di organisasi

²⁹ Dyan Fernando S., 2013, *Implementasi Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Dalam Pengangkatan Jabatan Struktural (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang)*, Skripsi Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang h. 2

³⁰ <https://batamtoday.com/index.php/batam/read/112700/Butuh-Manajemen-Yang-Baik-Agar-PNS-Jadi-Profesional> diakses tanggal 7 Mei 2020

(*talent management*). *Talent mapping* perlu dibentuk melalui *assessment center* yang distandardisasi oleh Badan Kepegawaian Negara, sehingga setiap organisasi perlu membentuk asesor internal untuk mendapatkan talent terbaik. Dan keenam, mengapresiasi secara layak dengan perubahan sistem pensiun dan sistem kompensasi yang memadai. Pemerintah saat ini akan mengubah sistem pensiun, yaitu Pegawai Negeri Sipil berkontribusi melalui iuran pasti sehingga tidak terlalu membebani anggaran negara.³¹

Salah satu prasyarat Indonesia menuju negara maju berpendapatan tinggi (*Upper Middle Income Countries*) yaitu capaian indeks efektivitas pemerintahan (*Government Effectiveness Index*)/IEP menempati skor lebih dari 80 (>80) dengan peringkat (ranking) minimal pada posisi 35. Dalam mengoptimalkan capaian (*Government Effectiveness Index*)/IEP, Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) telah melakukan berbagai program dan kegiatan pengawasan (1) pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi melalui seleksi terbuka yang berkualitas pada Instansi Pemerintah dalam rangka mendapatkan para pemimpin instansi pemerintah yang berintegritas, profesional, kompeten dan berkinerja tinggi serta netral dan bebas dari intervensi politik.(2) penerapan sistem merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara pada Instansi pemerintah menuju terwujudnya manajemen talenta nasional. (3) pelaksanaan nilai dasar, kode etik dan kode perilaku pegawai Aparatur Sipil Negara dalam rangka mewujudkan Pegawai Aparatur Sipil Negara profesional, berintegritas dan bermoral tinggi. (4) netralitas Aparatur Sipil Negara khususnya dalam bidang politik dalam rangka mewujudkan kemandirian Aparatur Sipil Negara dari intervensi politik. Semenjak 5 tahun terakhir penerapan sistem merit dalam pengisian Jabatan pimpinan tinggi melalui seleksi terbuka.³²

Salah satu bentuk penerapan sistem merit adalah pelaksanaan seleksi terbuka dan kompetitif bagi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT). Tujuan seleksi terbuka adalah untuk memastikan kandidat dipilih semata-mata berdasarkan pertimbangan yang obyektif dan melalui proses yang kompetitif; menghindari pengangkatan dan promosi yang didasarkan pada hubungan politik dan pribadi; dan untuk menjamin pengangkatan pejabat hanya dari pelamar yang memenuhi persyaratan. Seleksi terbuka merupakan salah satu cara untuk memilih pejabat pimpinan tinggi secara obyektif dan juga diharapkan dapat mengurangi praktek pengangkatan Jabatan

³¹ <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/enam-poin-penting-dalam-sistem-merit> diakses tanggal 7 Mei 2020

³² <https://www.kasn.go.id/details/item/411-kasn-optimalkan-capaian-indek-efektivitas-melalui-pengawasan-sistem-merit-kode-etik-dan-kode-perilaku-dan-netralitas-asn> diakses tanggal 7 Mei 2020

Pimpinan Tinggi (JPT) yang didasarkan pada koneksi politik yang mendorong terjadinya keberpihakan dalam pembuatan kebijakan maupun penyelenggaraan pelayanan publik. Ketidaknetralan pegawai ASN sangat merugikan masyarakat.³³ Badan Kepegawaian Negara (BKN) mencatat sudah 35% instansi pemerintah menerapkan manajemen kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hal ini merupakan hasil evaluasi yang telah dilakukan selama 2 tahun. Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai instansi pembina manajemen kepegawaian senantiasa berupaya mewujudkan *environment* yang mendukung tegaknya sistem merit yang mengedepankan kualifikasi, kompetensi dan kinerja, khususnya dalam penentuan pengisian jabatan di birokrasi.³⁴

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hukum kepegawaian di Indonesia yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dapat mengatur manajemen kerja pegawai negeri sipil dengan seefektif mungkin yang diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit yaitu berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umum, atau kondisi kecacatan.

Pengembangan “sistem merit ” dalam kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara dengan ciri-ciri yaitu seleksi dan promosi secara adil dan kompetitif Menerapkan prinsip fairness. Penggajian, *reward and punishment* berbasis kinerja Standar integritas dan perilaku untuk kepentingan publik Manajemen Sumber Daya Manusia secara efektif dan efisien melindungi pegawai dari intervensi politik dan dari tindakan semena-mena. Secara sederhana, konsep merit pay merupakan sistem pembayaran yang mengaitkan imbalan (*reward*) adalah dengan prestasi kerja karyawan atau *performance*. Implikasi dari konsep *merit pay* ini bahwa seseorang yang memiliki kinerja yang baik, maka ia akan memperoleh imbalan yang lebih tinggi, begitu pula sebaliknya. Agar efektif, sistem imbalan berdasarkan kinerja harus berhubungan dengan tiga persoalan utama, yakni penentuan dan pengukuran kinerja, penentuan imbalan, dan penerimaan karyawan.

³³ www.kasn.go.id diakses tanggal 7 Mei 2020

³⁴ <https://economy.okezone.com/read/2020/03/11/320/2181872/11-7-instansi-pemerintah-dinilai-buruk-dalam-manajemen-kinerja-pns> diakses tanggal 7 Mei 2020

4.2 Peningkatan Efektivitas Kinerja Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil menyebutkan pada ayat (1) bahwa Presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi pembinaan Pegawai Negeri Sipil berwenang menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Kemudian ayat (2) bahwa Presiden dapat mendelegasikan kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil kepada menteri di kementerian; pimpinan lembaga di lembaga pemerintah nonkementerian; sekretaris jenderal di sekretariat lembaga negara dan lembaga nonstruktural; gubernur di provinsi; dan bupati/walikota di kabupaten/kota.

Efektivitas kerja sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan terciptanya efektivitas kerja maka pegawai akan berusaha untuk mengatasi dan memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya ketidakefektifan dalam bekerja, maka pegawai akan mudah menyerah bila mendapatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang telah dicapai. Dalam pelaksanaan tugasnya, pegawai perlu diberikan suatu pengawasan oleh pihak pimpinan, karena dengan adanya pengawasan maka akan tercipta suatu kedisiplinan kerja bagi karyawan. Disiplin mempunyai dampak kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan. Apabila disiplin pegawai semakin tinggi maka tujuan dari organisasi akan tercipta dengan hasil yang optimal.³⁵ Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan keberhasilan pembangunan itu sangat tergantung pada tersedianya sumber daya manusia yang memadai, termasuk Pegawai Negeri Sipil sehingga diperlukan pembinaan hubungan kerja diantara sesama pegawai dengan kemampuan kerja dan rasa tanggung jawab. Dengan cara ini akan memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya agar pekerjaan akan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, berdaya guna dan berhasil guna baik bagi masyarakat maupun bagi Pegawai Negeri Sipil tersebut.

Presiden Joko Widodo telah menandatangani Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Aturan ini memuat

³⁵ Anik Aslikhah, 2011, Upaya Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Di Kantor Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Semarang, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, hal. 1-2

mekanisme bagaimana Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak bekerja sesuai target bisa dikenakan sanksi administratif hingga pemecatan. Pegawai Negeri Sipil yang mendapat nilai kinerja sangat baik selama dua tahun berturut-turut bisa dapat penghargaan. Wujudnya beragam. Bisa berupa prioritas untuk diikutsertakan dalam program kelompok rencana suksesi dalam instansinya. Bisa juga berupa tunjangan kinerja. Kepada Pegawai Negeri Sipil yang nilai kinerjanya buruk, sesuai Pasal 54 peraturan tersebut, bisa dikenakan sanksi administrasi, bisa juga diberhentikan.³⁶ Hal tersebut sesuai dengan yang diamanatkan dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Dengan demikian Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) saat ini tidak bisa bekerja seandainya.

Wabah corona yang membuat pemerintah menganjurkan penerapan *work form home* diperkirakan memunculkan tren baru dalam pola jam kerja masyarakat di masa depan. Wabah corona mengubah pola jam kerja sembilan jam dalam lima hari (9 to 5) di kantor secara cepat. Pasalnya, saat ini semua karyawan dipaksa untuk menjalankan WFH. Hal ini memicu para karyawan berkesempatan melakukan eksperimen untuk menjalankan pola kerja yang fleksibel, tanpa harus terikat ruang dan waktu. Produktivitas pekerja akan makin terdongkrak lantaran pekerja tidak perlu lagi menghabiskan waktunya di perjalanan. Pekerja dapat memafaatkan waktu yang biasanya digunakan untuk perjalanan ke kantor dan bekerja di kantor, untuk bercengkerama dengan keluarga atau menggunakannya untuk mengerjakan tugas lain dari kantor.³⁷

Presiden Jokowi memerintahkan para kepala daerah, dari gubernur, bupati, hingga wali kota, membuat kebijakan supaya para ASN bisa bekerja dari rumah. Selain itu juga memerintahkan para kepala daerah menghindari kegiatan yang mengumpulkan banyak manusia. Presiden Joko Widodo (Jokowi) memerintahkan sebagian aparatur sipil negara (ASN) bekerja dari rumah. Kebijakan ini merespons perkembangan pandemi virus Corona yang juga merebak di Indonesia. Aparatur sipil negara (ASN) tetap dapat membuat kebijakan tentang sebagian aparatur sipil negara

³⁶ <https://beritagar.id/artikel/berita/presiden-jokowi-tandatangi-aturan-pemecatan-pns> diakses tanggal 7 Mei 2020

³⁷ <https://ekonomi.bisnis.com/read/20200422/12/1231125/akibat-wabah-corona-pola-baru-jam-kerja-akan-muncul> diakses tanggal 7 Mei 2020

bisa bekerja di rumah dengan menggunakan interaksi online dengan tetap mengutamakan layanan yang prima kepada masyarakat.³⁸

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) melakukan penyesuaian system kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) selama merebaknya virus korona atau Covid-19. PNS di instansi pemerintah dapat bekerja di rumah. Kebijakan ini tertuang dalam Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah, yang dimaksudkan sebagai pedoman bagi Instansi Pemerintah dalam pelaksanaan tugas kedinasan dengan bekerja di rumah/tempat tinggalnya (Work from Home/WFH) bagi ASN sebagai upaya pencegahan dan meminimalisasi penyebaran Covid-19.³⁹ Berkaitan dengan ketentuan penyesuaian sistem kerja di mana ASN di lingkungan instansi pemerintah dapat menjalankan tugas kedinasan di rumah atau di tempat tinggalnya. Pertama untuk mencegah dan meminimalisasi penyebaran, serta mengurangi risiko Covid-19 di lingkungan instansi pemerintah pada khususnya dan masyarakat luas pada umumnya. Alasan kedua untuk memastikan pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing instansi pemerintah dapat berjalan efektif. Tujuan ketiga yaitu memastikan pelaksanaan pelayanan publik di instansi pemerintah dapat tetap berjalan efektif.⁴⁰ Namun PPK memastikan minimal terdapat 2 level Pejabat Struktural tertinggi tetap melaksanakan tugasnya di kantor agar penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat tidak terganggu. ASN yang bekerja di rumah (WFH) harus berada di rumah/tempat tinggal masing-masing kecuali dalam keadaan mendesak (terkait ketersediaan pangan, kesehatan, keselamatan diri dan keluarga serta harus melaporkannya kepada atasan langsung). Untuk yang bekerja di rumah (WFH) dapat mengikuti rapat/pertemuan penting yang harus dihadiri melalui sarana teleconference /video conference.⁴¹

Pemerintah mau memperpanjang masa kerja dari rumah atau Work From Home (WFH) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) alias PNS akibat situasi penyebaran virus corona (COVID-19). Saat ini, kebijakan WFH berlaku sampai 31 Maret 2020. Plt

³⁸ <https://news.detik.com/berita/d-4939913/jokowi-sebagian-asn-bisa-kerja-dari-rumah-saat-masa-pandemi-corona> diakses tanggal 7 Mei 2020

³⁹ <https://economy.okezone.com/read/2020/03/16/320/2184099/sesuaikan-sistem-kerja-pns-pelayanan-publik-tetap-efektif-di-tengah-virus-corona> diakses tanggal 7 Mei 2020

⁴⁰ <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4941838/penjelasan-lengkap-pns-boleh-kerja-dari-rumah> diakses tanggal 7 Mei 2020

⁴¹ <https://economy.okezone.com/read/2020/03/16/320/2184115/kerja-dari-rumah-kinerja-pns-tetap-dipantau> diakses tanggal 7 Mei 2020

Kepala Biro Humas Badan Kepegawaian Negara (BKN) Paryono mengatakan, pihaknya menunggu Surat Edaran dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPan-RB) terkait perpanjangan ini. Untuk saat ini mungkin kendala jaringan internet di setiap pegawai, jika rapat dilakukan dengan video conference. Sehingga video conference harus benar-benar efektif, tidak terlalu lama tapi hasilnya bermanfaat. Namun, ada beberapa pekerjaan yang harus direlakan untuk sementara waktu karena tidak bisa dilakukan dari rumah.⁴²

Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di rumah tidak diperbolehkan untuk meninggalkan tempat tinggalnya, kecuali untuk keperluan mendesak, serta seminimal mungkin melakukan kontak fisik dengan orang lain. Terkait dengan pengawasan disiplin bagi Aparatur Sipil Negara yang bekerja di rumah, aturan-aturan mengenai disiplin pegawai tetap berlaku untuk Aparatur Sipil Negara secara keseluruhan. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil tetap berlaku bagi Aparatur Sipil Negara, karena Aparatur Sipil Negara masih dalam koridor bekerja meskipun tidak bekerja dari kantor. Lebih lanjut ditegaskan, bahwa fungsi pengawasan tetap berlaku sebagaimana fungsi pengawasan bagi Pegawai Negeri Sipil pada umumnya apabila Aparatur Sipil Negara tersebut bekerja di kantor. Inilah esensi yang kita jaga dengan Surat Edaran Menteri PANRB ini. Jadi pada hakikatnya, saya mengimbau Aparatur Sipil Negara untuk bekerja di tempat tinggalnya, dan menjaga lingkungannya serta keluarganya.⁴³

Pemerintah menyiapkan sanksi tegas bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang nekat kerja sambil liburan saat diterapkan sistem bekerja dari rumah. Sistem work from home (WFH) sendiri dilakukan untuk mencegah penyebaran virus Corona (Covid-19). Sudah ada surat edarannya tidak boleh ke luar kota gitu. Jadi kena sanksi juga, kena sanksi disiplin. Sanksi disiplin ini akan mempengaruhi sasaran kinerja pegawai (SKP). Sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), ada hukuman yang bakal diberikan jika Pegawai Negeri Sipil tidak memenuhi target kinerja. PNS yang tidak mencapai target kinerja bisa ditunda kenaikan pangkatnya. Hukumannya tergantung seberapa baik atau buruk kerjanya. Mengacu pada Pasal 56 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebenarnya sanksi yang diberikan bisa

⁴² <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4956650/pns-kerja-dari-rumah-jadi-lebih-efektif> diakses tanggal 7 Mei 2020

⁴³ <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4204816/work-from-home-pns-tak-boleh-tinggalkan-rumah#> diakses tanggal 7 Mei 2020

lebih berat, yaitu pemberhentian jika memang target kinerja tak tercapai. Pejabat pimpinan tinggi, pejabat administrasi, dan pejabat fungsional yang tidak memenuhi target kinerja dapat dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian.⁴⁴

Badan Kepegawaian Negara (BKN) akan menjatuhkan hukuman terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melanggar aturan secara online. Sanksi ini sebagai bentuk pedoman pelaksanaan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS pada masa kedaruratan kesehatan masyarakat Covid-19. Hal ini tertuang dalam (SE) Kepala BKN Nomor 12/SE/IV/2020 tentang Pelaksanaan Pemanggilan, Pemeriksaan, dan Penyampaian Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi PNS Melalui Media Elektronik Pada Masa Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Covid-19. Tiga alur pemberian sanksi bagi PNS berdasarkan surat tersebut. Pertama pemanggilan PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin melalui media elektronik oleh atasan langsung paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan secara virtual. Apabila PNS yang akan diperiksa tidak hadir pada tanggal pemeriksaan virtual yang ditetapkan, maka dilakukan pemanggilan kedua. Namun jika PNS tersebut tidak hadir pada tanggal pemeriksaan yang ditentukan dalam pemanggilan kedua, maka Pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin dengan alat bukti atau keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan. Alur kedua, mekanisme pemeriksaan pada prinsipnya dilakukan secara tatap muka dengan memperhatikan physical distancing atau protokol kesehatan yang ditentukan Pemerintah. Namun proses pemeriksaan ini tentu dapat dilakukan secara virtual misalnya melalui teleconference. Alur terakhir, penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum. Untuk penyampaian keputusan penjatuhan tersebut diupayakan dilakukan sesuai Peraturan Kepala BKN Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dengan memperhatikan aturan protokol kesehatan.⁴⁵

Dengan demikian untuk masa-masa sekarang tetap ada upaya peningkatan efektivitas kinerja Pegawai Negeri Sipil terkait masih adanya penyebaran Covid-19, sehingga implementasi dari Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil masih dapat diterapkan sesuai yang disebutkan pada Pasal 3 ayat (1)

⁴⁴ <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4955468/pns-diminta-kerja-dari-rumah-jangan-coba-coba-sambil-liburan-diakses-tanggal-7-Mei-2020>

⁴⁵ <https://www.merdeka.com/peristiwa/selama-pandemi-covid-19-bkn-jatuhkan-sanksi-ke-pns-langgar-aturan-lewat-online.html> diakses tanggal 7 Mei 2020

yang menyebutkan bahwa Presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi pembinaan Pegawai Negeri Sipil berwenang menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dan ayat (2) yang menyebutkan bahwa Presiden dapat mendelegasikan kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil kepada menteri di kementerian, dalam hal ini Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB).

V. PENUTUP

5.1 Simpulan

Dari uraian pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Hukum kepegawaian di Indonesia yang mengatur manajemen kerja pegawai negeri sipil yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengatur tentang manajemen kerja pegawai negeri sipil dengan seefektif mungkin yang diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit yaitu berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umum, atau kondisi kecacatan.
2. Peningkatan efektivitas kinerja pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil untuk masa-masa sekarang terkait masih adanya penyebaran Covid-19 yaitu ASN yang bekerja di rumah (WFH) dan menyiapkan sanksi tegas bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang nekat kerja sambil liburan saat diterapkan sistem bekerja dari rumah.

5.2 Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan pada kajian karya ilmiah ini adalah:

1. Seharusnya pemerintah dapat memberikan keringanan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan jaringan internet gratis untuk menjangkau seluruh instansi.
2. Hendaknya pemerintah melakukan pembinaan kepada para Pegawai Negeri Sipil (PNS) terkait penggunaan teknologi demi perbaikan kualitas kerja yang lebih efektif.

DAFTAR BACAAN

BUKU-BUKU:

- A.W.Widjaja, 2006, *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta: Rajawali
- Abdulkadir Muhammad. 2004. *Hukum Dan Penelitian Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Gibson, et al, 1995. *Organisasi dan Manajemen*, Edisi ke empat, Jakarta : Erlangga
- Musanef, 1984, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta
- Nur Alim & Harmon Harun, 2007, *Himpunan Undang-Undang Kepegawaian 2002-2004 Formasi Administrasi Publik*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Richard M. Strees, 1990, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Air Langga, Cet. Ke-1
- Rozali Abdullah, 1986, *Hukum Kepegawaian*, Jakarta: Penerbit CV. Rajawali
- Siagian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2009, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Cetakan ke –11. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih dan Tedi Sudrajat, 2010, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta
- Sutarto. 2012. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan. Yogyakarta: Gadjah Mada Press

PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian
- Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

JURNAL DAN SKRIPSI

- A.R. Djoko Purwito dkk, 2016, *Efektivitas Kinerja Pegawai Dan Kualitas Pelayanan Dalam Perspektif Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Pada Kantor Bappeda Kabupaten Ngawi*, Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi Volume 11, No 2, September 2016
- Anik Aslikhah, 2011, *Upaya Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Di Kantor Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Semarang*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang
- Dyan Fernando S., 2013, *Implementasi Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Dalam Pengangkatan Jabatan Struktural (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang)*, Skripsi Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang
- Faizurah Ahmad, 2014, *Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Sosial Prov.Sul-Sel*, Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin
- Hesti Risma Piani, 2015, *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (Tp-Pns) Terhadap Kinerja Pegawai Eselon Iii Dan Iv Di Dinas Kesehatan Kota Serang*, Skripsi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang
- Mahendra, *Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (Studi Pada Biro Perencanaan Dan Aset Daerah Provinsi Lampung)*, Tesis Universitas Lampung Bandar Lampung
- Muh.Kadarisman, *Efektifitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Administrasi Di Kota Depok*, Jurnal Ilmu Administrasi Volume XVI Nomor 1 Juni 2019
- Rusmawati, Nasrullah Hidayat, 2015, *Pendayagunaan Pegawai Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Kerja Aparatur Negeri Sipil Pada Kantor Camat Babalan*, Jurnal Ilmu Administrasi Publik 3 (1) (2015)
- Sigit Setioko, 2018, *Dinamika Kepegawaian Dan Efektivitas Kerja Pegawai*, Jurnal TAPIs Vol. 14 No.02 Juli-Desember 2018

INTERNET

- <http://www.kebumenekspres.com/2016/01/meningkatkan-efektivitas-kinerja-pns.html>
diakses tanggal 5 Mei 2020
- <https://www.jogloabang.com/pustaka/uu-5-2014-aparatur-sipil-negara-asn> diakses tanggal 5 Mei 2020
- <https://www.jogloabang.com/gaya/pp-17-2020-perubahan-pp-11-2017-manajemen-pns>
diakses tanggal 5 Mei 2020
- <https://www.kajianpustaka.com/2020/03/efektivitas-kerja.html> diakses tanggal 5 Mei 2020
- <https://www.kompas.com/skola/read/2019/12/30/200000969/pengertian-hukum-faktor-penting-pembuatan-dan-istilah-terkait-hukum?page=all> diakses tanggal 5 Mei 2020

<https://lektur.id/arti-kepegawaian/> diakses tanggal 5 Mei 2020

<https://www.ruangguru.co.id/pengertian-administrasi-kepegawaian-menurut-para-ahli-dan-secara-umum-lengkap/> diakses tanggal 5 Mei 2020

<http://theorymanajemendanorganisasi.com/2016/01/kinerja-pegawai.html> diakses tanggal 5 Mei 2020

<https://www.bulelengkab.go.id/detail/artikel/teori-kinerja-pegawai-15> diakses tanggal 5 Mei 2020

<https://beritagar.id/artikel/berita/presiden-jokowi-tandatangani-aturan-pemecatan-pns> diakses tanggal 7 Mei 2020

<https://ekonomi.bisnis.com/read/20200422/12/1231125/akibat-wabah-corona-pola-baru-jam-kerja-akan-muncul> diakses tanggal 7 Mei 2020

<https://news.detik.com/berita/d-4939913/jokowi-sebagian-asn-bisa-kerja-dari-rumah-saat-masa-pandemi-corona> diakses tanggal 7 Mei 2020

<https://economy.okezone.com/read/2020/03/16/320/2184099/sesuaikan-sistem-kerja-pns-pelayanan-publik-tetap-efektif-di-tengah-virus-corona> diakses tanggal 7 Mei 2020

<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4941838/penjelasan-lengkap-pns-boleh-kerja-dari-rumah> diakses tanggal 7 Mei 2020

<https://economy.okezone.com/read/2020/03/16/320/2184115/kerja-dari-rumah-kinerja-pns-tetap-dipantau> diakses tanggal 7 Mei 2020

<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4956650/pns-kerja-dari-rumah-jadi-lebih-efektif> diakses tanggal 7 Mei 2020

<https://www.liputan6.com/bisnis/read/4204816/work-from-home-pns-tak-boleh-tinggalkan-rumah#> diakses tanggal 7 Mei 2020

<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4955468/pns-diminta-kerja-dari-rumah-jangan-coba-coba-sambil-liburan> diakses tanggal 7 Mei 2020

<https://www.merdeka.com/peristiwa/selama-pandemi-covid-19-bkn-jatuhkan-sanksi-ke-pns-langgar-aturan-lewat-online.html> diakses tanggal 7 Mei 2020

<https://batamtoday.com/index.php/batam/read/112700/Butuh-Manajemen-Yang-Baik-Agar-PNS-Jadi-Profesional> diakses tanggal 7 Mei 2020

<https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/enam-poin-penting-dalam-sistem-merit> diakses tanggal 7 Mei 2020

<https://www.kasn.go.id/details/item/411-ksn-optimalkan-capaian-indek-efektivitas-melalui-pengawasan-sistem-merit-kode-etik-dan-kode-perilaku-dan-netralitas-asn> diakses tanggal 7 Mei 2020

www.kasn.go.id diakses tanggal 7 Mei 2020

<https://economy.okezone.com/read/2020/03/11/320/2181872/11-7-instansi-pemerintah-dinilai-buruk-dalam-manajemen-kinerja-pns> diakses tanggal 7 Mei 2020

