

Pengaruh Pemimpin, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan

Setiadi¹, Erwin Owan Hermansyah², Noviriska³

Faculty of Law, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: setiaditia20@gmail.com

DOI: [dx.doi/sasana.10.59999/v9i2.2676](https://doi.org/10.59999/v9i2.2676)

Received:
20-08-2023

Revised:
17-11-2023

Accepted:
07-12-2023

Abstract: *The effect of Pemimpin, Kompetensi and Lingkungan Kerja on Kinerja Pegawai Pemerintahan is a scientific article in the literature study within the scope of the field of science. The purpose of this article is to build a hypothesis of the influence between variables that will be used in further research. Research objects in online libraries, Google Scholar, Mendeley and other academic online media. The research method with the research library comes from e-books and open access e-journals. The results of this article: 1) Leaders has an effect on Government Employee Performance; 2) Competence has an effect on Government Employee Performance; and 3) Work Environment has an effect on Government Employee Performance. Research on the application of disciplinary punishment for State Civil Apparatuses (ASN) who do not come to work and comply with the provisions of working hours through the Civil Service and Human Resources Development Agency (BKPSDM) Bekasi City, West Java has the background that in the Bekasi City Government environment, West Java, types of violations were found The highest ASN discipline is not coming to work and complying with the provisions of working hours. The research problem is how to apply and the constraints in disciplinary punishment for ASN who do not come to work and comply with the provisions of working hours through the BKPSDM Bekasi City, West Java. This type of research is empirical legal research, with the types and sources of research materials obtained from primary data and secondary data through library research and field studies. The data were analyzed qualitatively, with a deductive conclusion drawing technique.*

Keywords: *Government Employees, Leaders, Competence, Work Environment*

License:
Copyright (c)
2023 Author(s)

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.



Abstrak: Pengaruh Pemimpin, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan adalah artikel ilmiah studi pustaka dalam ruang lingkup bidang ilmu. Tujuan artikel ini membangun hipotesis pengaruh antar variabel yang akan digunakan pada riset selanjutnya. Objek riset pada pustaka online, *Google Scholar*, *Mendeley* dan media *online* akademik lainnya. Metode riset dengan *library research* bersumber dari *e-book* dan *open access e-journal*. Analisis deskriptif kualitatif. Hasil artikel ini: 1) Pemimpin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan; 2) Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan; dan 3) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan. Hasil penelitian ini adalah, penerapan hukuman disiplin bagi ASN yang tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja melalui BKPSDM Kota Bekasi Jawa Barat telah optimal menurunkan tingkat pelanggaran disiplin, dan dilaksanakan melalui peraturan-peraturan pelaksana PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang

Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah Pada Sekretariat DPRD Kota Bekasi. Kendala pemberian hukuman disiplin bagi ASN yang tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja yaitu: dari faktor penegak hukum/aparatur, yaitu Pejabat atasan langsung yang ditunjuk memiliki wewenang dan tupoksi tugas serta bertanggungjawab dalam menangani masalah kepegawaian yang ada dalam SKPD, permasalahan hukum yang terjadi yaitu: kurangnya tanggung jawab atasan langsung dalam menyelesaikan kasus dugaan pelanggaran disiplin ke BKPSDM sebagai SKPD yang sepenuhnya menangani Kasus ini.

Kata kunci: Kinerja Pegawai Pemerintahan, Pemimpin, Kompetensi, Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Negara Indonesia dalam pelaksanaan kehidupan berbangsa dan bernegara tidak terlepas dari peraturan atau hukum yang mengikatnya, yang mana komitmen tersebut dituangkan dalam konstitusi negara, Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa Indonesia adalah negara hukum. Gagasan atau ide negara hukum telah lama dikembangkan oleh para filsuf dari zaman Yunani Kuno. Konsep negara hukum modern di Eropa Kontinental dikembangkan dengan menggunakan istilah Jerman yaitu "*rechtsstaat*" antara lain oleh Immanuel Kant, Paul Laband, Julius Stahl, Fichte. Sedangkan dalam tradisi Anglo Amerika konsep negara hukum dikembangkan dengan sebutan "*The Rule of Law*" yang dipelopori oleh A.V. Dicey.

Selain itu, konsep negara hukum juga dengan istilah nomokrasi (*nomocratie*) yang berarti bahwa penentu dalam penyelenggaraan kekuasaan negara adalah hukum¹. Pelaksanaan otonomi daerah merupakan cerminan dari demokrasi yang berlaku di Indonesia perundang-undangan pada tingkat pertama melainkan ditentukan oleh peraturan daerah masing-masing "Kewenangan dan penentuan kebijakan yang dibuat harus berdasarkan kepada peraturan daerah karena kebijakan tersebut merupakan dasar dalam melakukan berbagai aktifitas pemerintahan, peralihan kewenangan yang diberikan oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah sebagai wujud dari *desentralisasi* dapat memberikan kesejahteraan, partisipasi masyarakat serta pelaksanaan pemerintahan yang transparan. Indonesia adalah negara yang berdasar atas hukum (*rechtstaat*) dan bukan berdasar atas kekuasaan belaka (*machtstaat*)².

Selanjutnya diubah dengan PP 94 Tahun 2021 merupakan ketentuan pokok yang harus dipatuhi dan pelanggaran ketentuan tersebut dikategorikan sebagai pelanggaran disiplin pada instansi Pemerintah disiplin kerja merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh PNS sebab menyangkut pemberian pelayanan publik, PNS merupakan unsur utama. Sedangkan Julius Stahl mengembangkan elemen-elemen kerangka kehidupan bernegara demokratis dengan elemen-elemen sebagai berikut:

- 1) Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang sanksi disiplin ASN.
- 2) Untuk melindungi hak dan kewajiban dalam menjalankan kewajiban ASN tersebut harus berdasarkan pada teori-teori.
- 3) Dalam menjalankan tugasnya, pemerintah berdasarkan undang-undang

¹ Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi & Konstitusionalisme Indonesia*, Edisi Revisi, (Jakarta: Konstitusi. 2017), hlm. 17.

² Moh. Mahfud. MD., *Pergulatan Politik dan Hukum di Indonesia*, (Yogyakarta: 199) 9, hal. 30.

(*wetmatig bestuur*).

- 4) Apabila dalam menjalankan tugasnya berdasarkan undang-undang pemerintah masih melanggar hak asasi (campur tangan pemerintah dalam kehidupan pribadi seseorang), maka ada pengadilan administrasi yang akan menyelesaikannya.¹⁰

Unsur-unsur negara hukum formal di atas dapat dipandang sebagai prinsip-prinsip yang berfungsi sebagai pedoman bernegara dan praktik penyelenggaraan negara ideal pada zamannya. Salah satu unsur negara hukum adalah adanya pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia. Umat manusia memilikinya bukan karena diberikan kepadanya oleh masyarakat atau berdasarkan hukum positif, melainkan semata-mata berdasarkan martabatnya sebagai manusia.³ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 1 angka 1 menyebutkan hak asasi manusia ialah seperangkat hak yang melekat pada hakikat keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara.

Disiplin adalah suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, Soegeng Prijodarminto menjelaskan bahwa disiplin adalah kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

- 1) Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS.
- 2) Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.
- 3) PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.
- 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Tindakan PNS yang tidak mematuhi ketentuan disiplin masih sering terlihat dalam kehidupan sehari-hari dimana masih ada PNS yang terlambat masuk kerja atau pulang lebih awal dari jam kerja yang ditetapkan dan keadaan ini menunjukkan rendahnya kualitas dan keadaan pegawai negeri sipil dalam memenuhi peraturan yang berlaku sehingga mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang diberikan PNS berdampak pada munculnya perilaku menyimpang seperti KKN yang mengakibatkan PNS tidak akuntabel dan transparansi. Sikap disiplin PNS dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai aparat negara dapat dilihat dari sikap taat dan patuh PNS dalam mematuhi disiplin jam kerja yang telah ditetapkan, PP Nomor 94 Tahun 2021 Pasal 4 huruf (f).

Latar belakang kultural dan agama atau kepercayaan spiritualitasnya. Sebagai norma yang ditujukan bagi pengakuan hak semua orang, maka setiap orang baik sendiri-sendiri maupun kelompok perlu mengenali dasar-dasar hak asasi manusia dan selanjutnya menuntut peningkatan pelaksanaannya. Adapun norma-norma yang mengatur hubungan antara negara dengan individu (warga) adalah seperti yang dijelaskan di dalam Pasal 1 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (*Universal Declaration of Human Rights*) tahun 1948. Berdasarkan deklarasi ini semua negara menyatakan kewajibannya untuk menghormati (*to respect*), melindungi (*to protect*), dan memenuhi (*to fulfill*) hak-hak asasi setiap warganya. Hak sipil terdiri dari hak diperlakukan sama dimuka hukum, hak bebas dari kekerasan, hak

³ Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999.

khusus bagi kelompok anggota masyarakat tertentu, dan hak hidup dan kehidupan⁴.

Kewajiban pemerintah untuk memberikan pengetahuan informasi bagi PNS diatur dalam Pasal 92 ayat (1) huruf d Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa bantuan hukum. Bantuan hukum bagi PNS sebagaimana dimaksud adalah bantuan hukum diberikan juga terhadap PNS yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang sudah ditetapkan. Proses Penjatuhan Hukuman Disiplin adalah layanan kepegawaian terkait kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Berdasarkan hasil identifikasi masalah tersebut di atas, maka penulis bermaksud untuk membahas permasalahannya sebagai berikut: 1) Apakah penerapan sanksi hukum bagi PNS sudah diterapkan sesuai Pasal 92 ayat (1) huruf d Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara? 2) Apa yang harus dilakukan oleh Pemerintah Kota Bekasi untuk meningkatkan efektivitas Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bekasi dalam penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 di DPRD Kota Bekasi?

PEMBAHASAN

Efektifitas Mekanisme Pemberhentian ASN

PP Nomor 9 Tahun 2021 tentang Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah Pada Sekretariat DPRD Kota Bekasi. Berdasarkan ketentuan itulah dapat dipahami bahwa peraturan pemerintah yang tertulis pada PP Nomor 9 Tahun 2021 tentang pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil daerah. Penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara lengkap dan mendalam tentang pelaksanaan PP Nomor 9 Tahun 2021 tentang Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah Pada Sekretariat DPRD Kota Bekasi. Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bekasi terbukti tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 51 hari kerja terhitung sejak 4 Januari hingga 6 April 2023. Hal itu membuat R melanggar ketentuan Pasal 4 huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan dijatuhi hukuman disiplin berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS berdasarkan Pasal 11 ayat (2) huruf d poin 3 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

Berdasarkan asas otonomi daerah, Pemerintah Daerah memiliki kewenangan yang luas untuk menentukan kebijakan yang sesuai dengan karakteristik kota yang dipimpinnya. Karena hal tersebut akan berujung pada Pendapatan Asli Daerah yang harus mampu menunjang kemandirian rumah tangga daerahnya. Menurut C.F. Strong, negara kesatuan adalah bentuk negara yang wewenang legislative tertinggi dipusatkan dalam satu badan legislatif nasional atau pusat.⁴⁴ Kekuasaan terletak pada tangan pemerintahan pusat dan tidak ada pada pemerintahan daerah. Pemerintah pusat memiliki wewenang untuk menyerahkan sebagian kekuasaannya kepada pemerintahan daerah berdasarkan hak otonomi, tetapi pada tahap terakhir, kekuasaan tertinggi tetap berada di tangan pemerintahan pusat. Jadi, kedaulatannya, baik ke dalam maupun ke luar, sepenuhnya

⁴ Sigit Dwi Nuridha, *Hak Warga Negara*, Klaten: Penerbit Cempaka Puti.

terletak pada pemerintahan pusat. Negara kesatuan model ini disebut dengan negara kesatuan dengan sistem desentralisasi.

Sebaliknya, yakni pemerintah pusat tidak menyerahkan sebagian kekuasaannya kepada daerah lazim disebut negara kesatuan dengan sistem sentralisasi. Dalam negara kesatuan dengan sistem sentralisasi, semua kebijakan diproses dan diselenggarakan oleh pemerintah pusat. Dengan demikian, pemerintah daerah hanya melaksanakan peraturan-peraturan dari pemerintah pusat saja. Daerah tidak memiliki kekuasaan untuk mengatur rumah tangganya sendiri. Adapun dalam negara kesatuan dengan system desentralisasi, daerah diberikan kekuasaan untuk mengatur rumah tangga daerah termasuk mengelola secara penuh. Pendapatan Asli Daerah (PAD) dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), berdasarkan inisiatif sendiri. Daerah seperti ini lazim disebut otonomi daerah atau kekuasaan swatantra. Lepas dari dua sistem yang berbeda dalam negara kesatuan di atas, negara kesatuan pada hakikatnya tidak terbagi, atau dalam arti lain kekuasaan pemerintahan pusat tidak dibatasi, karena konstitusi negara kesatuan tidak mengakui badan legislatif lain, selain badan legislatif pusat. Jadi, kewenangan bagi daerah, seperti membuat peraturan daerah, tidak berarti bahwa pemerintah daerah itu berdaulat, karena pengawasan dan kekuasaan tertinggi masih tetap terletak di pemerintah pusat.

Bila dilihat dari sisi kepentingan pemerintah pusat, menurut Smith (1985) sedikitnya ada tiga tujuan utama dari desentralisasi, yaitu Pertama, melalui praktek desentralisasi, diharapkan masyarakat akan belajar mengenali dan memahami berbagai persoalan sosial, ekonomi dan politik yang mereka hadapi. Kedua, *to provide training in political leadership* (untuk latihan kepemimpinan). Tujuan ini berangkat dari asumsi dasar bahwa Pemerintah Daerah merupakan wadah yang paling tepat untuk training bagi para politisi dan birokrat, sebelum mereka menduduki berbagai posisi penting di tingkat nasional. Ketiga, desentralisasi dari sisi kepentingan Pemerintah Pusat adalah *to create political stability* (untuk menciptakan stabilitas politik).⁵

Di samping itu penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah di luar urusan pemerintah, pemerintah dapat menyelenggarakan sendiri sebagian urusan pemerintahan, atau melimpahkan sebagian urusan pemerintahan kepada gubernur selaku wakil pemerintah, atau menugaskan sebagian urusan kepada pemerintah daerah dan/atau pemerintahan desa berdasarkan asas tugas pembantuan Dalam Bab VII Pasal 57 dan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, bagian pertama mengatur mengenai penyelenggaraan pemerintahan daerah. Pasal 57 menerangkan bahwa penyelenggaraan pemerintahan daerah provinsi dan kabupaten terdiri dari atas kepala daerah dan DPRD dibantu oleh perangkat daerah.

Konsep Otonomi Daerah diberlakukan sejak awal Kemerdekaan dan pada masa kolonial Belanda. Pembahasan dalam penelitian ini berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah. Konsep otonomi daerah juga paling tepat dalam kerangka pelaksanaan Pemerintahan Negara Kesatuan, hanya persoalannya adalah bagaimana dalam negara kesatuan ini untuk meringankan tugas-tugas pemerintahan pusat dapat

⁵ Smith, *Pokok-Pokok Hukum Tata Negara. Cetakan Satu*, (Prestasi Pustaka, Jakarta.2006), hlm.177-178)

mendorong lajunya pertumbuhan kesejahteraan masyarakat atau peningkatan kerjasama pembangunan antar daerah di Negara Kesatuan Republik Indonesia, dengan kondisi geografi, potensi wilayah dan SDM yang berbeda, konsep dan format ideal yang bagaimana yang baik berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 dalam penerapan asas Desentralisasi, Dekonsentrasi serta Tugas Pembantuan yang diatur dalam undang-undang tersebut.

Otonomi substansinya kewenangan mengatur urusan rumah tangganya sendiri, sedangkan daerah otonom adalah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas wilayah. Menurut Moh. Kusnadi dan Bintang R. Siragih bahwa istilah otonomi secara etimologi dari Bahasa Yunani, yaitu *Auto* (sendiri) dan *Nomos* (peraturan) atau Undang-Undang. Menurut Muslim bahwa "otonomi" diartikan sebagai pemerintahan sendiri kemudian menurut Fernandez adalah pemberian hak, wewenang dan kewajiban kepada daerah yang memungkinkan daerah tersebut mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka pelayanan terhadap masyarakat dan pelaksanaan pembangunan.

Wewenang di sini merupakan substansi daerah otonom yang diselenggarakan secara konseptual oleh pemerintah daerah, menurut Joeniarto bahwa dalam negara kesatuan semua urusan negara menjadi wewenang sepenuhnya pemerintah (pusat) nya, kalau negara yang bersangkutan mempergunakan asas Desentralisasi di mana di daerah-daerah dibentuk pemerintah lokal yang berhak mengatur dan mengurus rumah. tangga sendiri, kepadanya dapat diserahkan urusan tertentu untuk diurus sebagai urusan rumah tangganya sendiri. Pemahaman tentang Negara Kesatuan menurut Moh. Kusnadi dan Bintang R. Siragih bahwa yang disebut Negara Kesatuan apabila kekuasaan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah tidak sama dan tidak sederajat dan kewenangan pembentukan adalah kewenangan Legislatif pusat.

Kemudian kekuasaan di daerah bersifat Derivatif (tidak langsung) dan dalam bentuk otonom yang luas. Undang- Undang Nomor 22 Tahun 1999 menganut prinsip otonomi daerah yang luas, nyata, dan bertanggung jawab, untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat. Adapun Prinsip-prinsip yang dianut dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 dapat diserahkan urusan tertentu untuk diurus sebagai urusan rumah tangganya sendiri.⁶

Pemahaman tentang Negara Kesatuan menurut Moh. Kusnadi dan Bintang R. Siragih bahwa yang disebut Negara Kesatuan apabila kekuasaan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah tidak sama dan tidak sederajat dan kewenangan pembentukan adalah kewenangan Legislatif pusat. Kemudian kekuasaan di daerah bersifat Derivatif (tidak langsung) dan dalam bentuk otonom yang luas. Undang- Undang Nomor 22 Tahun 1999 menganut prinsip otonomi daerah yang luas, nyata, dan bertanggung jawab, untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat. Adapun Prinsip-prinsip yang dianut dalam Undang-Undang Nomor

⁶ Dharma Setyawan Salam, *Otonomi Daerah Dalam Perspektif Lingkungan, Nilai dan Sumber Daya*. Cetakan Dua, Djambatan, Bandung. 2004 : hlm. 88

22 Tahun 1999 dapat diserahkan urusan tertentu untuk diurus sebagai urusan rumah tangganya sendiri.

Adapun Prinsip-prinsip yang dianut dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999:

- a) Penyelenggaraan menitik beratkan pada aspek demokrasi, keadilan, pemerataan;
- b) Berdasarkan pada otonomi luas, nyata dan bertanggung jawab;
- c) Diletakkan otonominya pada daerah kabupaten dan daerah kota;
- d) Berdasarkan pada konstitusi;
- e) Meningkatkan kemandirian daerah otonom tidak ada wilayah administratif dalam daerah kabupaten dan daerah kota;
- f) Meningkatkan kemandirian daerah otonom tidak ada wilayah administratif dalam daerah kabupaten dan daerah kota;
- g) Penyelenggaraan menitik beratkan pada aspek demokrasi, keadilan, pemerataan;
- h) Berdasarkan pada otonomi luas, nyata dan bertanggung jawab;
- i) Diletakkan otonominya pada daerah kabupaten dan daerah kota;
- j) Berdasarkan pada konstitusi;
- k) Meningkatkan kemandirian daerah otonom tidak ada wilayah administratif dalam daerah kabupaten dan daerah kota;
- l) Lebih meningkatkan peran dan fungsi Badan Legislatif Daerah;
- m) Asas Dekonsentrasi diletakkan pada daerah provinsi dalam kedudukannya sebagai wilayah administrasi untuk melaksanakan pemerintahan tertentu yang dilimpahkan kepada Gubernur sebagai wakil pemerintah.

Pelaksanaan asas Tugas Pembantuan dimungkinkan tidak hanya dari pemerintah kepada daerah, tapi juga dari pemerintah dan daerah kepada desa. Penerapan Undang-Undang yang berkaitan dengan otonomi daerah dalam implementasinya termasuk Undang-Undang No. 2 Tahun 1999, terdapat permasalahan dalam pembangunan nasional Indonesia yang tidak dapat dihindari adanya jurang antara si kaya dan si miskin sehingga kesejahteraan yang diharapkan tidak dapat tercapai, hal ini karena akibat terbatasnya peraturan pelaksanaan sebagai juklak dan juknis serta akibat asas-asas otonomi daerah diabaikan dapat menghambat usaha pembangunan di daerah. Regulasi yang mengatur tata penyelenggaraan pemerintah daerah saat ini sebagai hukum positif. Pelaksanaan otonomi daerah ini hanya meliputi pada prinsip demokrasi, keadilan, pemerataan dan keanekaragaman, sedangkan untuk politik luar negeri, pertahanan keamanan, peradilan, moneter, fiskal dan agama kewenangan urusan pemerintah yang tidak diberikan ke daerah.⁵²

Prospek otonomi ke depan dapat dilakukan dengan beberapa pendekatan yaitu dari aspek ideologi, politik, sosial budaya dan pertahanan keamanan. Aspek Ideologi, mengandung falsafah bangsa yaitu Pancasila sebagai pandangan hidup dan dasar negara, mengandung nilai-nilai pengakuan pada Ketuhanan, Persatuan dan Kesatuan terhadap hak asasi manusia, demokrasi, keadilan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh masyarakat,

nilai-nilai ini dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah (otonomi daerah) dapat diterima dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.⁵³ Aspek Politik, adanya pemberian otonomi dan kewenangan kepada daerah merupakan suatu wujud pengakuan dan kepercayaan dari pusat kepada daerah, pengakuan dan kepercayaan ini dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara pusat dan daerah serta memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa, setiap kebijakan otonomi ini daerah yang berkaitan dengan aspek politik merupakan suatu upaya pendidikan politik rakyat yang dampaknya adanya peningkatan kehidupan politik di daerah.

Aspek Ekonomi, dalam tujuan pemberdayaan kapasitas daerah akan memberikan kesempatan kepada daerah untuk mengembangkan dan meningkatkan perekonomian di daerah yang berpengaruh secara signifikan dalam peningkatan kesejahteraan rakyat di daerah sesuai dengan kondisi dan kemampuan serta kebutuhannya, kemudian otonomi daerah sebagai instrumen dalam penyelenggaraan pemerintahannya dapat memberikan pelayanan secara maksimal kepada para pelaku ekonomi di daerah, baik lokal, regional, nasional maupun internasional.

Aspek Sosial Budaya, nilai-nilai yang terkandung dalam aspek sosial budaya ini yang beranekaragam di daerah sebagai suku bangsa merupakan suatu nilai yang sangat penting bagi eksistensi daerah, bahwa dengan adanya pengakuan dari pemerintahan pusat maka daerah akan merasa setara dan sejajar dengan suku bangsa lainnya, hal ini akan sangat berpengaruh dalam upaya mempersatukan bangsa dan negara yang pada akhirnya nilai budaya lokal dengan keanekaragamannya akan memperkaya khasanah budaya nasional.

Aspek Pertahanan dan Keamanan, otonomi dengan kewenang- kewenangannya dapat memantapkan kondisi ketahanan daerah dalam kerangka ketahanan nasional akan menumbuhkan kepercayaan daerah terhadap pusat yang dapat mengeliminir gerakan separatis yang ingin memisahkan diri dari Negara Kesatuan Republik Indonesia. Memerhatikan pendekatan aspek- aspek tersebut diatas, secara ideal kebijakan otonomi daerah merupakan kebijakan yang sangat tepat dalam pemerintahan di daerah di masa mendatang dalam menghadapi segala tantangan penyelenggaraan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara⁷.

Pembagian kewenangan dalam sistem pemerintahan otonomi daerah perlu kejelasan karena akan menyangkut dengan pembagian wilayah yang diikuti dengan kewenangan kewenangan kontekstualnya dengan Pembagian wilayah yang diikuti dengan kewenangan kewenangan kontekstualnya dengan geografi dan potensi-potensi daerah yang berbeda-beda setiap provinsi, kabupaten, kota dan desa. Untuk mewujudkannya ada beberapa kriteria meliputi: Eksternalitas, adalah pendekatan dalam budaya urusan pemerintah secara komprehensif antara kewenangan daerah yang diberikan otonomi dan Pemerintah Pusat (pemerintahan pusat dan daerah otonomi) secara maksimal dan regional.

Akuntabilitas, adalah pendekatan dalam berbagai pembagian urusan pemerintahan secara internal yang langsung lebih dekat dampak/ akibat dari urusan yang ditanganinya, sehingga masyarakat akan lebih terjamin. Efisiensi, pendekatan ini berkaitan dengan

⁷ Ade Maman Suherman dalam tantangan Indonesia masa mendatang (2002:33)

urusan mempertimbangkan tersedianya sumber daya (personil), dana, dan perwakilan untuk mendapatkan ketepatan, kepastian dan kecepatan hasil yang harus di capai dalam penyelenggaraan urusan tersebut antara daerah otonomi dengan daerah otonomi serta antara daerah otonomi dengan daerah otonomi dalam kerjasama antar daerah yang berdaya guna dan hasil daya gunanya dapat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan Otonomi Daerah Pada Umumnya factor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan otonomi daerah adalah kemampuan keuangan (finansial), kemampuan manajemen, kondisi sosial budaya masyarakat dan karakteristik ekologis, Riwo Kaho mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh dan sangat menentukan penyelenggaraan otonomi daerah antara lain. Strategi Pelaksanaan Otonomi Daerah Menurut Epstein, paling tidak ada empat kriteria untuk mengukur suatu pemerintahan daerah diantaranya:

- a) Kebutuhan masyarakat secara implisit dapat dikontrol;
- b) Adanya program layanan khusus yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat; Mengukur kualitas layanan pemerintahan daerah terutama dengan ukuran kepuasan dan persepsi masyarakat;
- c) Pemberian pelayanan harus dapat menyesuaikan diri dengan masalah-masalah yang ada di masyarakat.

Mengukur keberhasilan suatu pembangunan dari suatu pemerintahan tidak cukup dengan menggunakan tolak ukur ekonomi saja, apabila tidak dapat mengurangi kemiskinan, memperkecil ketimpangan pendapatan serta menyediakan lapangan kerja yang cukup bagi penduduknya, melainkan harus di dukung oleh indikator-indikator sosial (non ekonomi) antara lain seperti tingkat mengerti huruf, tingkat pendidikan, kualitas pelayanan kesehatan, kecukupan akan kebutuhan perumahan. Adapun menurut Todaro, yang dimaksud dengan keberhasilan pembangunan ekonomi.

Negara Indonesia menunjukkan keinginan untuk membentuk negara kesejahteraan tersebut sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yaitu: “Membentuk suatu pemerintah negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”. Didalam mencapai tujuan tersebut, maka penyelenggaraan pemerintahan negara membagi Negara Kesatuan Republik Indonesia atas daerah-daerah provinsi, dan daerah provinsi terdiri atas daerah-daerah kabupaten dan kota. Tiap-tiap daerah tersebut mempunyai hak dan kewajiban mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat.

Berlakunya Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-undang nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah memberikan kesempatan yang terbuka bagi daerah agar membangun dan mengembangkan daerah sesuai dengan kebutuhan dan prioritasnya masing-masing. Di keluarkannya undang- undang ini memberikan konsekuensi logis bagi masing-masing daerah untuk bertanggung jawab atas pengalokasian dana yang dimiliki

dengan cara yang efisien dan efektif, khususnya dalam peningkatan kesejahteraan dan pelayanan umum kepada masyarakat. efisien dan efektif, diharapkan akan memberi kekuatan terhadap kemampuan pemerintah dalam membiayai pembangunan daerahnya. Pelaksanaan mekanisme pemberhentian aparatur sipil negara (ASN) di pemerintah pusat juga melibatkan beberapa prosedur dan prinsip yang diatur oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut W. F. Prins, izin biasanya dikeluarkan sehubungan dengan suatu perbuatan yang berbahaya namun yang menjadi objek perbuatan tersebut tidak merugikan tetapi pada hakekatnya dilarang. Perbuatan dapat dilakukan asalkan berada di bawah pengawasan alat perlengkapan administrasi Negara. Izin menurut Prajudi Atmosudirjo adalah suatu penetapan yang merupakan dispensasi dari suatu larangan oleh undang-undang pada umumnya undang-undang yang bersangkutan berbunyi “dilarang tanpa izin (melakukan)” dan seterusnya. Selanjutnya larangan tersebut diikuti dengan perincian dan syarat-syarat, kriteria dan sebagainya yang perlu dipenuhi oleh pemohon untuk memperoleh dispensasi dari larangan tersebut disertai dengan Izin merupakan perbuatan Hukum Administrasi Negara bersegi satu yang diaplikasikan dalam peraturan berdasarkan persyaratan dan prosedur sebagaimana ketentuan perundang-undangan. Pengertian izin menurut devinisi yaitu perkenan atau pernyataan mengabulkan. Menurut Bagir Mananizin dalam arti luas berarti suatu persetujuan dari penguasa berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk memperbolehkan melakukan tindakan atau perbuatan tertentu yang secara umum dilarang.⁸

Penting untuk dicatat bahwa mekanisme pemberhentian ASN di pemerintah daerah dapat bervariasi tergantung pada peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara dan wilayah tertentu. Peraturan pelaksanaan mekanisme pemberhentian aparatur sipil negara (ASN) di pemerintah daerah dapat bervariasi tergantung pada negara dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun, sebagai contoh, di Indonesia, beberapa peraturan yang berkaitan dengan pemberhentian ASN di pemerintah daerah antara lain:

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

Peraturan ini mengatur tentang kewajiban dan tata cara pemberian sanksi disiplin kepada ASN, termasuk dalam hal pemberhentian sebagai akibat dari pelanggaran disiplin. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Tentang Sanksi Hukum Undang-Undang terkait PP 94/2021 Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP 94/2021) didasarkan pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU 5/2014). UU 5/2014 merupakan undang-undang yang mengatur mengenai kepegawaian di Indonesia, termasuk pegawai negeri sipil (PNS).⁶⁰

Beberapa pasal dalam UU 5/2014 yang mendukung PP 94/2021 antara lain:

- a) Pasal 5 ayat (1): Menyebutkan bahwa setiap PNS wajib menjalankan tugas dengan penuh dedikasi, disiplin, dan bertanggung jawab sesuai dengan tugas dan fungsinya.

⁸ Hakim, Lukman. "Kewenangan organ negara dalam penyelenggaraan pemerintahan." *Jurnal Konstitusi*.1 (2011).

- b) Pasal 5 ayat (2): Menyebutkan bahwa PNS wajib mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menjunjung tinggi kode etik PNS.
- c) Pasal 83: Mengatur tentang sanksi administratif yang dapat dikenakan kepada PNS yang melanggar kewajiban atau melakukan pelanggaran disiplin, termasuk sanksi disiplin berdasarkan PP 94/2021.
- d) Pasal 84: Menyebutkan bahwa sanksi disiplin terhadap PNS harus diberikan sesuai dengan prinsip-prinsip umum hukum administrasi negara yang adil dan proporsional.

Untuk informasi yang lebih akurat mengenai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, saya sarankan untuk memeriksanya langsung di sumber resmi, seperti website resmi pemerintah Indonesia atau instansi terkait. Peraturan Walikota Nomor 34 Tahun 2022: Mewajibkan bahwa PNS harus, setiap PNS wajib :

- a. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
- b. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. Melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- g. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- h. Menghadiri dan mengucapkan sumpah janji PNS;
- i. Menghadiri dan mengucapkan sumpah janji jabatan;
- j. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan;
- k. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara;
- l. Melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- m. Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- n. Menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
- o. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi; dan

- p. Menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa keberhasilan sebuah organisasi yang termasuk di dalamnya instansi pemerintah tergantung pada gaya kepemimpinan seseorang. Hersey dan Blanchard (Solikin, Fatchurahman, dan Supardi 2017) menjelaskan bahwa kepemimpinan situasional adalah perbedaan situasi membutuhkan perbedaan gaya kepemimpinan. Cara pandang ini menjelaskan bahwa untuk memaksimalkan efektifitas sebuah instansi, seorang pimpinan harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan terhadap tuntutan situasi instansi yang terus berubah. Terdapat empat gaya dalam kepemimpinan situasional. Gaya kepemimpinan ini dipengaruhi oleh bagaimana cara seorang pimpinan memberikan perintah, dan bagaimana cara mereka membantu bawahannya. Keempat gaya tersebut adalah:

- 1) *Directing*; gaya kepemimpinan situasional yang mengarahkan, dikenal juga sebagai memandu atau menyuruh.
- 2) *Coaching*; gaya kepemimpinan situasional yang melatih, dikenal juga sebagai meyakinkan atau menjelaskan.
- 3) *Supporting*; gaya kepemimpinan situasional yang mendukung, dikenal juga sebagai berpartisipasi atau memfasilitasi. Sebuah gaya dimana pimpinan memfasilitasi dan membantu upaya pegawai dalam melakukan tugas.
- 4) *Delegating*; gaya kepemimpinan situasional yang mendelegasikan, dikenal juga sebagai memberdayakan atau memantau. Gaya kepemimpinan *directing* lebih tepat diberikan ketika pegawai tidak mampu menjalankan tugas dan tidak mau atau takut mencoba sesuatu yang baru sehingga pemimpin harus mengarahkan dan memerintahkan apa yang harus dilakukan oleh pegawai, Sementara gaya kepemimpinan *coaching* dapat diterapkan apabila pegawai memiliki kompetensi yang kurang namun memiliki keinginan untuk bekerja yang kuat dan mau mencoba hal-hal baru.

Dalam hal ini pimpinan tidak hanya memberikan detail proses dan aturan kepada pegawai tetapi juga menjelaskan mengapa sebuah keputusan diambil, mendukung proses perkembangannya, dan menerima berbagai masukan dari bawahan. Gaya kepemimpinan *supporting* dapat diberikan apabila pegawai memiliki kompetensi yang tinggi tetapi enggan atau memiliki perasaan tidak aman ketika melakukan pekerjaan tersebut. Terakhir, gaya kepemimpinan *delegating* dapat diberikan apabila pegawai memiliki kompetensi dan komitmen yang tinggi untuk menyelesaikan tugas, sehingga pimpinan dapat memberikan wewenang dan tanggungjawab atas proses pembuatan keputusan dan pelaksanaannya kepada pegawai.

Keempat gaya kepemimpinan diatas dapat diimplementasikan didalam organisasi pemerintahan dimana pimpinan memegang peranan penting dalam mengatur pekerjaan PNS. Pimpinan dapat menyesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada lingkungan kerjanya. Dengan keberagaman keadaan para PNS dalam menghadapi pekerjaannya, kepemimpinan situasional menjadi relevan diterapkan oleh pimpinan kepada pegawainya. Beberapa karakter yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah memiliki visi yang jelas, responsif, dan mampu melatih dan mendampingi orang-orang yang dipimpinnya.

KESIMPULAN

Mekanisme pemberhentian Pegawai Negeri Sipil daerah yang berjalan saat ini sudah sesuai dengan peraturan pemerintah dan output atas mekanisme yang berjalan sudah dapat membantu proses penegakan sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah Kota Bekasi. Mekanisme menjatuhkan hukuman kepada ASN dilingkungan Sekretariat DPRD Kota Bekasi dilakukan dengan dasar peraturan yang berlaku guna menghindari tuntutan dari korban. Pelanggaran disiplin PNS dapat diminimalisasi menggunakan pendekatan kepemimpinan situasional dengan cara menerapkan gaya yang sesuai dengan situasi dan kondisi instansi serta pegawainya. Disamping itu, pengawasan internal dari seorang pimpinan dalam menegakkan disiplin pegawainya menjadi penting, karena dapat memberikan sebuah peringatan kepada pegawai bahwa dalam melakukan pekerjaan selalu dalam pengawasan.

Hukuman disiplin PNS adalah langkah yang diambil oleh instansi pemerintah untuk menegakkan kedisiplinan dan etika kerja bagi para Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hukuman ini diberikan ketika seorang PNS melanggar peraturan atau norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja PNS. Tujuan dari hukuman disiplin PNS adalah untuk mendorong PNS agar taat pada aturan dan etika kerja yang ditetapkan. Dengan memberikan hukuman yang sesuai, diharapkan para PNS dapat memahami konsekuensi dari tindakan mereka dan berusaha untuk tidak mengulangi pelanggaran di masa depan. Hukuman disiplin PNS dapat beragam, mulai dari peringatan lisan, teguran tertulis, pemindahan jabatan, penurunan pangkat, hingga pemecatan. Tingkat keparahan hukuman akan disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh PNS.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Maman Suherman, (2002). *Aspek Hukum Dalam Ekonomi Global*. Ghalia Indonesia, cetakan I, Jakarta.
- Agussalim Andi Gadjong, (2007). *Pemerintahan Daerah, Kajian Politik dan Hukum (Analisis Perundang-undangan Pemerintah Daerah dan Otonomi Daerah Semenjak Tahun 1945 sampai dengan 2004)*.
- Asmak Ul Hosnah, Dwi Seno Wijanarko dan Hotma P. Sibuea, *Karakteristik Ilmu Hukum dan Metode Penelitian Hukum Normatif* (PT. Rajagrafindo Persada, Depok: 2021).
- Hestu Cipto Handoyo, (1998). *Otonomi Daerah, titik berat otonomi dan Urusan Rumah Tangga Daerah*, cetakan pertama, Penerbit Irma Jaya, Yogyakarta.
- Bambang Sunggono, (2009). *Metodologi Penelitian Hukum*. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta. C.F.G.
- Basah, Sjachran. *Eksistensi dan Tolak Ukur Badan Peradilan Administrasi di Indonesia*. Alumni, 1989.
- Dr. Haryanto, CA. *Sejumlah Penggalan Keuangan Daerah*. Undip Press, Semarang : 2019.
- Ghalia Indonesia, Cetakan I, Ciawi Bogor. Bagir Manan, (1990). *Hubungan Antara Pusat dan Daerah Berdasarkan Azas Desentralisasi Menurut UUD 1945*. Diesertasi, UNPAD, Bandung.
- Ghalia Indonesia, Jakarta. Ridwan HR, 2006, *Hukum Administrasi Negara*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hotma P. Sibuea., Dwi Seno Wijanarko., *Dinamika Negara Hukum* (PT.Rajagrafindo Persada, Depok: 2019).
- Hotma P. Sibuea., *Ilmu Politik Hukum* (PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta: 2016);
- Josef Riwu Kaho, (2003). *Prospek Otonomi di Indonesia*. Fisipol UGM, Yogyakarta
- Karianga, Hendra. *Carut-Marut Pengelolaan Keuangan Daerah di Era Otonomi Daerah*. Prenada Media, 2017.
- Letjen TNI (Purn) Dr. TB Silalahi, SH., *Otonomi Daerah Percontohan* (Kantor Dewan Pertimbangan Presiden, Jakarta: 2009).