**Persepsi Pegawai Negeri Sipil
Terhadap Penerapan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
(Studi Kasus Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kelurahan Temindung Permai Kecamatan
Sungai Pinang Kota Samarinda)**

Drs. M. Kasim M., M.Si.

Dosen Tidak Tetap Ilmu Administrasi Negara FISIP UWGM Samarinda

Rusli, S.E., M.Si.

Dosen Tetap Ilmu Administrasi Negara FISIP UWGM Samarinda

Pamilu Hasibuan

Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara FISIP UWGM Samarinda

Abstrak

Lahirnya Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, diharapkan mampu memperbaiki manajemen pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik karena PNS tidak lagi berorientasi melayani atasannya, melainkan masyarakat. Aturan ini menempatkan PNS sebagai sebuah profesi yang bebas dari intervensi politik dan akan menerapkan sistem karier terbuka yang mengutamakan prinsip profesionalisme yang memiliki kompetensi, kualifikasi, kinerja, transparansi, objektivitas, serta bebas dari KKN yang berbasis pada manajemen sumber daya manusia dan mengedepankan sistem merit menuju terwujudnya birokrasi pemerintahan yang profesional.

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui persepsi pegawai negeri sipil terhadap penerapan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara di kantor Kelurahan Temindung Permai Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda beserta dampak yang ditimbulkan UU tersebut. Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, dimana pada penelitian bersifat memberikan gambaran tentang keadaan yang sebenarnya yang terjadi di lapangan. Temuan dari hasil penelitian ini bahwa Persepsi Pegawai Negeri Sipil sangat setuju diterapkan sehingga memberikan peningkatan kualitas disiplin, produktivitas, kemampuan, kinerja pegawai dan berdampak baik bagi pegawai yang berdasarkan kompetensi, kualitas dan prestasi kerja pegawai.

Kata Kunci : Persepsi, Pegawai Negeri Sipil, Kelurahan Temindung Permai.

Abstract

The Law of the Republic of Indonesia Number 5 Year 2014 About the State Civil Apparatus, is expected to improve the management of government-oriented public services because civil servants are no longer oriented to serve his superiors, but the community. This rule places civil servants as a profession free from political intervention and will apply an open career system that prioritizes professionalism principles that have the competence, qualification, performance, transparency, objectivity and free of KKN based on human resource management and prioritize merit system. The realization of professional government bureaucracy.

The purpose of this study is to know the perception of civil servants on the implementation of Law No. 5 of 2014 on State Civil Apparatus in the office of Kelurahan Temindung Permai Sungai Pinang Subdistrict of Samarinda City and the impact of the law. The type of this research is qualitative descriptive, which in the research is giving an idea about the actual situation that happened in the field. The findings of this study indicate that the Civil Servant Perception is very agreeable to be applied in order to improve the quality of discipline, productivity, ability, employee performance and good impact for employees based on the competence, quality and performance of employees.

Keywords: Perception, Civil Servant, Temindung Permai Village.

1. Latar Belakang

Pembenahan dalam sistem administrasi negara merupakan tugas dan tanggung jawab pemerintah, pembenahan ini merupakan hal utama agar tugas pokok dan fungsi pemerintahan dapat dilaksanakan dengan baik, terarah dan dapat dipertanggung jawabkan, sesuai mekanisme dan prosedur yang telah ditetapkan sehingga sistem pelayanan terhadap masyarakat diharapkan akan semakin baik. Jika hal ini dilakukan dengan baik, sebagaimana telah dituangkan dalam tujuan nasional bangsa Indonesia sesuai Pembukaan Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Alenia Ke-IV, sebagai berikut "Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial."

Dalam rangka mewujudkan tujuan nasional diperlukan sistem administrasi Negara yang baik dan didukung oleh aparatur penyelenggara Negara yang mampu bekerja secara profesional dan proporsional. Berkaitan dengan perubahan Undang-undang No.43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan Undang-undang No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang menuntut Aparatur Sipil Negara bekerja sesuai dengan yang dikehendaki Undang-undang sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin tinggi sesuai dengan perkembangan globalisasi.

yang harus bekerja secara profesionalisme, proporsionalisme, transparansi, akuntabel, responsib, efektif dan efisien. Hasil kerja dari Aparatur Sipil Negara harus dapat dilaporkan ke pemerintah pusat dan bertanggung jawab baik secara kualitas maupun kuantitas kepada publik. Adapun aparatur sipil Negara harus mempunyai kompetensi, moral yang baik, dan mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan target dan sasaran yang akan dicapai untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang baik dan pembangunan di tanah air. Aparatur sipil Negara dimana dahulu di dalam perkembangan di lapangan terjadi pejabat atau pegawai yang harus dilayani masyarakat akan tetapi di dalam perkembangan globalisasi yang harus berorientasi melayani publik (Public Service), aparatur sipil Negara dalam melaksanakan tugasnya harus terbebas dari intervensi golongan ataupun partai politik dan mempunyai integritas yang tinggi serta terbebas dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme.

Sumber Daya Manusia yang handal dalam melaksanakan tugas sebagai Aparatur Sipil Negara harus mampu melaksanakan perbaikan yang salah satunya adalah revolusi mental dengan mendasar tuntunan kehidupan beragama secara benar, selalu memiliki komitmen dalam melayani masyarakat sehingga tercipta good governance. Di setiap organisasi akan bisa dicapai melalui kesadaran Aparatur Sipil Negara yang mempunyai etos kerja yang baik sudah barang tentu akan menghasilkan kinerja yang baik, sehingga akan didapatkan ASN yang professional. Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan revolusi mental harus membentengi dengan cara mewarisi nilai – nilai kepahlawanan kemerdekaan para pendahulu kita ditambah nilai- nilai moral kehidupan beragama yang diamalkan dengan secara benar dan konsisten. Hal ini diharapkan akan dapat memberikan pelayanan yang lebih baik manakala memiliki semangat kerja, budaya dan etos kerja, serta motivasi yang tinggi.

Petunjuk operasional revolusi mental melalui aspek pendidikan dan pelatihan, merupakan hal yang sangat utama sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan sekaligus sebagai proses investasi jangka panjang, bagi peningkatan kinerja aparatur negara dalam menghadapi tantangan internal bangsa dan persaingan global.

Lahirnya Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014, Tentang Aparatur Sipil Negara, diharapkan mampu memperbaiki manajemen pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik karena PNS tidak lagi berorientasi melayani atasannya, melainkan masyarakat. Aturan ini menempatkan PNS sebagai sebuah profesi yang bebas dari intervensi politik dan akan menerapkan sistem karier terbuka yang mengutamakan prinsip profesionalisme yang memiliki kompetensi, kualifikasi, kinerja, transparansi, objektivitas, serta bebas dari KKN yang berbasis pada manajemen sumber daya manusia dan mengedepankan sistem merit menuju terwujudnya birokrasi pemerintahan yang profesional.

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah bab II Pasal 2 "Daerah kabupaten/kota dibagi atas kelurahan dan/atau Desa. "Pembagian

wilayah tersebut bertujuan untuk meningkatkan kegiatan pemerintahan yang selaras dengan pelaksanaan pembangunan nasional yang merata diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pembagian wilayah selalu dibarengi dengan pengangkatan pegawai yang diberikan tugas pokok dan fungsi sesuai tujuan yang ingin dicapai. Yang dimaksud dengan pegawai, berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian bab I Pasal 1 ayat (1), Pegawai Negara Republik Indonesia adalah "Setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku."

Menjadi Pegawai Negeri Sipil, merupakan hal yang didambakan oleh masyarakat Indonesia terutama oleh para pencari kerja, karena dengan menjadi pegawai negeri sipil segala kebutuhan hidup akan terasa terjamin walaupun dengan gaji yang tidak terlalu besar. Tawaran yang menggiurkan bila menjadi Pegawai Negeri Sipil adalah gaji tiap bulan, tunjangan jabatan, pensiunan terlebih lagi bila ditempatkan di departemen atau instansi yang dapat memberikan pendapatan tambahan lebih.

Dalam perkembangan pelaksanaan tugas, Pegawai Negeri melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, kemudian terjadi perubahan sistem administrasi pemerintahan setelah diberlakukannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014, Tentang Aparatur Sipil Negara, diharapkan mampu memperbaiki manajemen pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik karena Pegawai Negeri Sipil tidak lagi berorientasi melayani atasannya, melainkan masyarakat. Aturan ini menempatkan Pegawai Negeri Sipil sebagai sebuah profesi yang bebas dari intervensi politik dan akan menerapkan sistem karier terbuka yang mengutamakan prinsip profesionalisme yang memiliki kompetensi, kualifikasi, kinerja, transparansi, objektivitas, serta bebas dari Kolusi Korupsi dan Nepotisme yang berbasis pada manajemen sumber daya manusia dan mengedepankan sistem merit menuju terwujudnya birokrasi pemerintahan yang profesional.

Berkaitan dengan perubahan undang-undang yang menyebabkan perubahan dalam sistem administrasi pemerintahan, sehingga menuntut pegawai untuk wajib melaksanakan tugas sesuai yang dikehendaki Undang-undang, kemungkinan akan merubah pola pikir, perilaku dan tindakan yang dilakukan. Berkaitan dengan permasalahan ini, peneliti tertarik secara khusus pemerintah kelurahan yang merupakan ujung tombak atau tumpuan dalam berbagai program kegiatan pemerintah dalam kaitannya sebagai organisasi pemerintahan terendah di Indonesia. Kelurahan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah kecamatan. Dalam konteks otonomi daerah di Indonesia, Kelurahan merupakan wilayah kerja Lurah sebagai Perangkat Daerah Kabupaten atau Kota. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Pembentukan, Penghapusan, Dan Penggabungan Kelurahan bab II Pasal 2 yaitu "Kelurahan dibentuk untuk meningkatkan pelayanan masyarakat, melaksanakan fungsi pemerintahan, dan pemberdayaan masyarakat dalam rangka mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat." Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 18 Tahun 2013 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kelurahan bab III Pasal 2 Ayat 2 yaitu "Kelurahan dipimpin oleh Lurah yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Camat."

Salah satu kelurahan yang ada di Kota Samarinda adalah Kelurahan Temindung Permai yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 01 Tahun 2006 Tentang Pembentukan Kelurahan Dalam Wilayah Kota Samarinda.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan pengertian masalah, dapat dirumuskan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah: "Bagaimanakah Persepsi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Penerapan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara di Kantor Kelurahan Temindung Permai Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda."

1.2. Tujuan

Tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui bagaimana Persepsi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Penerapan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kelurahan Temindung Permai Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda), dan mengetahui dampak dari Penerapan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Aparatur Sipil Negara di Kantor Kelurahan Temindung Permai Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda).

2. Teoritisasi

2.1. Pengertian persepsi

Sebelum membahas definisi mengenai pegawai negeri maka peneliti terlebih dahulu mengutip beberapa pendapat para ahli tentang persepsi yaitu sebagai berikut :

Menurut Bimo Walgito (2002:87-88) "Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses penginderaan, yaitu proses adanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau juga disebut proses sensorias. Namun proses itu tidak berhasil begitu saja melainkan stimulus tersebut diteruskan."

Judge Timothy dan Robbins Stephen (2008:175) yaitu "Persepsi (perception) adalah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensorias mereka guna memberikan arti bagi lingkungan."

Selanjutnya menurut Rakhmat dalam Tangkilisan (2007:288) mengatakan "Persepsi merupakan pengalaman tentang objek atau peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan."

Dari penjelasan di atas dapat ditarik suatu kesamaan pendapat bahwa persepsi merupakan suatu proses yang dimulai dari penglihatan hingga terbentuk tanggapan yang terjadi dalam diri individu sehingga individu sadarkan segala sesuatu dalam lingkungannya melalui indera-indera yang dimilikinya.

a. Syarat Terjadinya Persepsi

- 1) Adanya objek yang dipersepsi.
- 2) Adanya perhatian yang merupakan langkah pertama sebagai suatu persiapan
- 3) dalam mengadakan persepsi.
- 4) Adanya alat indera atau reseptor yaitu alat menerima stimulus
- 5) Syarat sensoris sebagai alat untuk meneruskan stimulus ke otak yang
- 6) kemudian sebagai alat mengadakan respon.

b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Persepsi

1) Faktor Fungsional

Faktor fungsional berasal dari kebutuhan, pengalaman masa lalu dan hal lain yang termasuk dalam faktor personal yang menentukan persepsi bukan jenis atau stimulus tetapi karakteristik seseorang yang memberikan respon pada stimulus itu. Adapun faktor stimulus terdiri atas :

- a) Kebutuhan-kebutuhan sesaat dan kebutuhan menyerap pada diri seseorang akan mempengaruhi atau menentukan persepsi seseorang dengan demikian kebutuhan yang berbeda akan menghasilkan perbedaan persepsi.
- b) Kesiapan mental, suasana mental seseorang akan mempengaruhi persepsi seseorang.
- c) Suasana emosi, suasana hati seseorang baik dalam keadaan sedih, bahagia, gelisah, maupun marah akan mempengaruhi persepsi.
- d) Latar belakang budaya dimana seseorang tersebut berada atau berasal akan berpengaruh terhadap suatu objek rangsangan.

2) Faktor Struktural

Faktor struktural semata-mata berasal dari sifat stimulus fisik dan sistem syaraf individu yang meliputi: Kemampuan berfikir, Daya tangkap duniawi, Saluran dayatangkap yang ada pada manusia.

Berkaitan dengan faktor-faktor yang berperan dalam persepsi dapat dikemukakan adanya beberapa faktor, yaitu: Objek yang dipersepsi Objek yang menimbulkan stimulus yang mengenai alat indera atau reseptor. Stimulus dapat datang dari luar individu yang mempersepsi, tetapi juga dapat datang dari dalam individu yang bersangkutan yang langsung mengenai syaraf penerima yang berkerja sebagai reseptor. Namun sebagian terbesar stimulus datang dari luar individu. Alat indera, syaraf dan pusat susunan syaraf alat indera atau reseptor merupakan alat untuk menerima stimulus. Di samping itu juga harus ada syaraf sensoris sebagai syarat untuk meneruskan stimulus yang diterima reseptor ke pusat susunan syaraf, yaitu otak sebagai pusat kesadaran. Sebagai alat untuk mengadakan respon diperlukan syaraf motoris.

c. Proses Persepsi

- 1) Stimulus atau rangsangan terjadinya persepsi diawali ketika seseorang dihadapkan pada suatu stimulus/rangsangan yang hadir lingkungannya.
- 2) Registrasi dalam proses registrasi, suatu gejala yang nampak adalah mekanisme fisik yang berupa penginderaan dan syarat seseorang berpengaruh melalui alat indera yang dimilikinya. Seseorang dapat mendengarkan atau melihat informasi yang terkirim kepadanya, kemudian mendaftarkan semua informasi yang terkirim kepadanya tersebut.
- 3) Interpretasi, Interpretasi merupakan suatu aspek kognitif dari persepsi yang sangat penting yaitu proses memberikan arti kepada stimulus yang ditemanya.
- 4) Proses interpretasi tersebut bergantung pada cara pendalaman, motivasi, dan kepribadian seseorang.

d. Pengorganisasian Persepsi

Pengorganisasian persepsi terdapat 4 (empat) hal yang menjadi bahan persepsi antara lain :

- 1) Persepsi bentuk, persepsi bentuk adalah pengorganisasian bentuk-bentuk yang ada, karena dalam mengindera suatu objek manusia cenderung mempersepsi sejumlah objek secara terorganisir dalam suatu kelompok.
- 2) Persepsi kedalaman visual mata sebagai alat penginderaan mempunyai keistimewaan yang luar biasa, karena sebagai alat sensoris dua dimensi ia dapat melihat lingkungan secara tiga dimensi.
- 3) Interpretasi, Interpretasi merupakan suatu aspek kognitif dari persepsi yang sangat penting yaitu proses memberikan arti kepada stimulus yang diterimanya. Proses interpretasi tersebut bergantung pada cara pendalaman, motivasi, dan kepribadian seseorang.
- 4) Persepsi gerak dilihat dari gerakan suatu objek maka ada dua jenis persepsi yang dapat terjadi:
 - a) Real Motion, gerakan yang kita lihat dapat terjadi karena objek yang kita amat benar-benar bergerak.
 - b) Apparent Motion, objek terlihat bergerak meskipun sebenarnya objek tersebut tidak bergerak.

2.2. Pegawai Negeri

Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan dan pembangunan.

Pegawai negeri menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian perubahan atas Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian adalah Sebagai berikut "Pegawai negeri adalah setiap warga Negara yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku."

Pengertian Pegawai Negeri Menurut pasal 92 KUHP adalah orang-orang yang dipilih dalam pemilihan berdasarkan peraturan-peraturan umum dan juga mereka yang bukan dipilih tapi diangkat menjadi anggota DPR, DPD dan kepala-kepala Desa dan sebagainya. Pengertian

tersebut hanya berlaku untuk kejahatan jabatan dan kejahatan-kejahatan lainnya yang diatur dalam KUHP.

Pengertian pegawai negeri menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian bab II pasal 3 yaitu "Pegawai negeri adalah unsur aparatur Negara abdi Negara, dan abdi masyarakat yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan."

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 2 Pegawai Negeri terdiri dari:

- 1) Pegawai Negeri terdiri dari
 - a. Pegawai Negeri Sipil; dan
 - b. Anggota Angkatan Bersenjata Republik Indonesia.
- 2) Pegawai Negeri Sipil terdiri dari
 - a. Pegawai Negeri Sipil Pusat : Pengertian Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah PNS yang gajinya dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja Negara (APBN) dan bekerja pada departemen, lembaga pemerintah non-departemen, kesekretariatan Lembaga Negara, instansi vertikal di daerah provinsi, kabupaten/kota, kepaniteraan pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya.
 - b. Pegawai Negeri Sipil Daerah dan Pegawai Negeri Sipil lain yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah, Pegawai negeri sipil daerah provinsi/kabupaten/kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan bekerja pada Pemerintah Daerah atau dipekerjakan di luar instansi induknya.

2.3. Aparatur Sipil Negara

Aparatur sipil Negara yang dimaksud berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) terdapat pada bab I pasal 1 ayat (2) yaitu "Pegawai aparatur sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan".

Selanjutnya menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang aparatur sipil Negara (ASN) terdapat pada bab I pasal 1 ayat (3) yaitu "Pegawai negeri sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan".

Selanjutnya menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang aparatur sipil Negara (ASN) terdapat pada bab I pasal 1 ayat (4) yaitu "Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan".

2.3.1. Tugas ASN

Tugas aparatur sipil Negara berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang aparatur sipil Negara bab IV pasal 11 yaitu :

- 1) Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat Pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- 2) Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas dan
- 3) Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

2.3.2. Disiplin ASN

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang aparatur sipil Negara bab VIII pasal 86 Paragraf 11 yaitu :

- 1) Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib memenuhi disiplin PNS
- 2) Instansi pemerintah Republik Indonesia wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS wajib terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin
- 3) PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin

Ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan peraturan pemerintah.

2.4. Kelurahan

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 31 Tahun 2006 Tentang Pembentukan, Penghapusan, dan Penggabungan Kelurahan, dan Permendagri 28/2006 Tentang Perubahan Status Desa Menjadi Kelurahan, maka syarat-syarat pembentukan suatu Kelurahan adalah :

- 1) Wilayah Jawa dan Bali paling sedikit 4.500 jiwa atau 900 KK, dengan luas paling sedikit 3 km²;
- 2) Wilayah Sumatera dan Sulawesi paling sedikit 2.000 jiwa atau 400 KK, dengan luas paling sedikit 5 km²; dan
- 3) Wilayah Kalimantan, NTB, NTT, Maluku, Papua paling sedikit 900 jiwa atau 180 KK, dengan luas paling sedikit 7 km².

Selain itu, harus memiliki kantor pemerintahan, memiliki jaringan perhubungan yang lancar, sarana komunikasi yang memadai, dan fasilitas umum yang memadai. Kelurahan yang tidak lagi memenuhi kondisi di atas dapat dihapuskan atau digabungkan dengan kelurahan yang lain, berdasarkan hasil penelitian dan pengkajian yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten / Kota. Sedangkan pemekaran kelurahan dapat dilakukan setelah mencapai paling sedikit lima tahun penyelenggaraan pemerintahan di kelurahan tersebut.

2.4.1. Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Kelurahan

1) Tugas Pokok Kelurahan

Bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan serta urusan yang dilimpahkan oleh Walikota sesuai dengan kebutuhan kelurahan dengan memperhatikan prinsip efisiensi dan peningkatan akuntabilitas.

2) Fungsi Kelurahan

1. Melaksanakan kegiatan pemberdayaan masyarakat
2. Menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum
3. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum
4. Membina lembaga kemasyarakatan
5. Membina dan mengendalikan administrasi Rukun Warga dan Rukun Tetangga
6. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya
7. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Walikota dan/atau Camat sesuai dengan tugas dan fungsinya lurah mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan dan melaksanakan urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Walikota.

Dalam melaksanakan Tugas Pokok tersebut Lurah mempunyai Tugas yaitu : Tugas lurah

1. Pelaksanaan kegiatan pemerintahan kelurahan
2. Pemberdayaan masyarakat
3. Pelayanan masyarakat
4. Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
5. Pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum
6. Pembinaan lembaga kemasyarakatan di tingkat kelurahan.

Kelurahan dipimpin oleh seorang Lurah yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Kelurahan merupakan unit pemerintahan terkecil setingkat dengan desa. Berbeda dengan desa, kelurahan memiliki hak mengatur wilayahnya lebih terbatas. Dalam perkembangannya, sebuah desa dapat diubah statusnya menjadi kelurahan. Kelurahan adalah wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah dalam wilayah kerja kecamatan lurah adalah kepala kelurahan.

2.5. Fokus Penelitian

- 1) Persepsi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Penerapan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kelurahan Temindung Permai Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda.

- 2) Dampak yang ditimbulkan oleh Penerapan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara No.5 Tahun 2014 Di Kantor Kelurahan Temindung Permai Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda.

3. Metodologi

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif, diaman dalam penelitiandeskriftif peneliti mengadakan penggambaran (deskripsi) mengenai situasi, kejadian,akumulasi, dan menerangkan saling berhubungan tanpa, melakukan pengujianhipotesis.

3.2. Tekhnik pemilihan informan

Menggunakan teknik porpusive sampling atau menunjukan langsung pada sumbernya, dengan melakukan wawancara langsung,mengunakan pedoman wawancara tidak terstruktur atau pedoman wawancara yanghanya memuat garis besar yang akan ditanyakan.

3.3. Tekhnik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan, yaitu metodeanalisis data deskriptif kualitatif dari Miles dan Michael Huberman, meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi.

4. Hasil penelitian

4.1. Gambaran umum objek penelitian

Kota Samarinda yang merupakan Ibu Kota Provinsi Kalimantan Timur secara geografis terletak di daerah khatulistiwa pada posisi antara 0021'18"-1009'16" LS dan 116015'16"-117,24'16" BT. Di sebelah barat, timur, selatan, dan utara,daerahnya berbatasan langsung dengan kabupaten kutai kartanegara. Kota samaridadapat di capai dengan perjalanan darat , laut, dan udara. Dengan sungai Mahakamyang membelah di tengah Kota Samarinda, yang menjadi pintu menuju pedalaman Kalimantan Timur.Kota ini dengan mempunyai luas wilayah 718km2dan jumlahpenduduk 726.223 jiwa (hasil sensus penduduk Indonesia 2010).

Setelah PP No.38 Tahun 1996 terbit, wilayah Administrasi Kodya Dati II Samarindamengalami pemekaran, semula terdiri dari 4 kecamatan menadi 6 kecamatan yaitu:

- 1) Kecamatan Sungai Pinang : 5 Kelurahan
- 2) Kecamatan Samarida Ulu : 8 kelurahan
- 3) Kecamatan Samarinda Ilir : 5 kelurahan
- 4) Kecamatan Samarinda Seberang : 3 kelurahan
- 5) Kecamatan Sungai Kunjang : 7 kelurahan
- 6) Kecamatan Palaran : 5 kelurahan

Pemekaran kembali dilakukan seiring dengan pertumbuhan penduduk yang cukuppesat dan pelayanan masyarakat yang semakin meningkat. Kecamatan yangdimekarkan menjadi 10 kecamatan dan hasil pemekaran tersebut antara lain:

7. Kecamatan Samarinda Kota : 5 kelurahan
8. Kecamatan Loajanan Ilir : 5 kelurahan
9. Kecamatan sambutan : 5 kelurahan
10. Kecamatan Sungai Pinang : 5 kelurahan

Berdasarkan Peraturan Daerah kota madya daerah Tingkat II SamarindaNo.11 Tahun 1988 Tanggal 21 Januari 1988 merupakan hari jadi Kota Samarinda.dan Pesut Mahakam merupakan Maskot dari Kota Samatinda. Kota Samarinda diPimpin oleh Syaharie Jaang sebagai wali Kota Samarinda dan Nusyirwan Ismailsebagai wakil wali Kota Samarinda. Ciri – ciri penting dari penduduk kota samarindaadalah kemajemukan serta plural, baik dilihat dari pengelompokan agama, maupunadat istiadat, seni budaya dan suku. Di samping itu, ciri kependudukan kotasamarinda juga menggambarkan berbagai dinamika yang terjadi di masyarakat, baiksecara sosial maupun kultural. Menurunnya tingkat kelahiran (fertilitas) dan tingkatkematian (mortalitas), dan meningkatnya arus perpindahan antar daerah (migrasi) danterjadinya urbanisasi juga mempengaruhi kebijakan kependudukan yang diterapkan.

Kelurahan Temindung Permai merupakan salah satu dari kelurahan yang ada di Kecamatan Sungai Pinang dengan luas wilayah 130,56 ha dan Rukun Tetangga yang berjumlah 39 jumlah penduduk 17.210 jiwa dengan 4447 KK dan mempunyai batas-batas wilayah sebagai berikut :

- 1) Sebelah Utara : Kelurahan Gunung Lingai
- 2) Sebelah Selatan : Kelurahan Sungai Pinang Dalam
- 3) Sebelah Barat : Kelurahan Bandara
- 4) Sebelah Timur : Kelurahan Sidodadi, Gn. Kelua dan Sempaja
- 5) Selatan

Rencana yang tertuang dalam bentuk Visi “Menjadikan kelurahan temindung permai sebagai pusat data, informasi dan pelayanan di bidang pemerintahan, pembangunan dan pembinaan, kemasyarakatan yang profesional, mapu dan berwibawa.” Dan sebagai Misinya yaitu,

- 1) Meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat yang prima, transparan, akuntabel dan ringan.
- 2) Meningkatkan kualitas data dan informasi .
- 3) Mengembangkan sumber daya aparatur yang mengarah kepada profesionalisme.
- 4) Meningkatkan peran sektor swasta dan perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

4.2. Pembahasan dan Analisa

4.2.1. Persepsi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Penerapan Undang – Undang No. 5 Tahun 2014

Penerapan Undang-undang No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara merupakan penyempurnaan dari Undang-undang Pokok - pokok Kepegawaian No. 43 Tahun 1999 dimana pada undang-undang ASN yang menuntut pegawai bekerja penuh semangat, profesional, proporsional, transparan, akuntabel, tanggung jawab serta menjunjung tinggi integritas sebagai tuntutan dari masyarakat yang sesuai perkembangan jaman pada era globalisasi ini.

Pegawai aparatur sipil Negara harus siap melaksanakan tugas yang diberikan atasan maupun sesuai sumpahnya sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat, di dalam undang-undang No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur sipil Negara bagian ke dua tugas ASN pasal 11 pegawai ASN bertugas:

- 1) Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat Pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan-perundang-undangan.
- 2) Memberikan pelayanan public yang profesional dan berkualitas.
- 3) Mempererat persatuan dan kesatuan Negara kesatuan republik Indonesia.

Sebagai aparatur sipil Negara harus bersedia melaksanakan tugasnya berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing, hal ini sesuai sumpah jabatannya dalam Peraturan Pemerintah No.21 Tahun 1975 Tentang Sumpah / Janji Pegawai Negeri Sipil. Didalam bekerja ASN harus dapat mempertanggungjawabkan pekerjaannya sesuai yang diberikan atasan maupun peraturan yang berlaku secara totalitas. Berdasarkan pada sifat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut, maka dapat diartikan bahwa sikap dan tindakan Pegawai Negeri Sipil di dalam dinas harus sesuai dengan sumpah dan jabatan, yaitu untuk memelihara penghargaan dan kepercayaan masyarakat kepada korps pegawai. Dengan melalaikan tugas dan kewajiban berarti mereka harus memberikan pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan kepadanya.

Dalam melaksanakan tugas administrasi kantor perlu adanya sarana dan prasarana yang baik untuk menunjang kegiatan dan tujuan yang akan dicapai. Adapun sarana dan prasarana seperti computer, mesin ketik, gedung yang layak, dan kendaraan dinas seperti mobil ataupun motor, akses internet, lingkungan yang bersih sehat dan aman.

PNS harus memiliki kompetensi diantaranya karena tuntutan : tugas, pokok, fungsi, kewenangan dan tanggungjawab yang harus dilaksanakan, yaitu memberikan pelayanan publik pelaksanaan pemerintahan yang baik (Good Governance) dalam upaya mengimbangi perubahan lingkungan strategis yang cepat berubah, baik itu lingkungan internal organisasi, maupun lingkungan eksternal organisasi perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan era globalisasi yang sedang berlangsung yang tidak bisa di tolak dan dicegah lagi serta pelaksanaan otonomi daerah. Kompetensi PNS ini berkaitan dengan kemampuan berupa pengetahuan, keterampilan,

kecakapan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok, fungsi kewenangan dan tanggungjawab yang diamanatkan kepadanya.

4.2.2. Dampak yang ditimbulkan oleh Penerapan Undang – undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

4.2.2.1. Disiplin Pegawai

Perubahan yang terjadi setelah diterapkannya undang-undang no.5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara yang mengakibatkan disiplin pegawai berubah karena adanya tuntutan dari yang dikehendaki oleh undang-undang dan atasannya, dimana tidak ada lagi terdapat pegawai yang tidak melakukan bolos ataupun sering keluar kantor pada saat jam kerja, dan tidak ada pegawai keluar kantor tanpa alasan jelas dan pemberitahuan juga harus jelas dengan mengisi form (berkas), pegawai beradadi kantor melaksanakan tugasnya masing-masing, adanya kesadaran yang tinggi dari pegawai untuk melakukan kualitas disiplin yang baik.

4.2.2.2. Prestasi Pegawai

Dalam hal prestasi pegawai sejauh ini juga berjalan cukup baik. Namun belum kelihatan signifikan.

4.2.2.3. Kemampuan Pegawai

Untuk kemampuan pegawai secara umum pegawai juga berubah positif karena kualitas pegawai yang baik dan dapat menyesuaikan dengan kebutuhan yang dibutuhkan saat ini dan tidak ada kendala dalam melakukan tugasnya.

4.2.2.4. Kewajiban dan Tanggung jawab

Kewajiban sebagai ASN abdi masyarakat dan abdi Negara sudah menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing yang sesuai perintah atasan dan peraturan yang berlaku serta memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat, dan pegawai harus dapat mempertanggung jawabkan semua kerja baik kepada atasan maupun terhadap peraturan yang berlaku, untuk sejauh ini berjalan baik dan lancar dan tidak ada masalah yang sulit untuk ditangani.

4.2.2.5. Produktivitas Pegawai

Produktivitas pegawai sejauh ini memang terjadi perubahan yang cukup baik, akan tetapi belum ada signifikan yang disebabkan ruang kerja yang cukup terbatas dan peralatan belum maksimal karena beberapa pegawai yang belum ada komputer dimengernya, yang terkena dampak dari undang-undang no.5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara yaitu PNS ataupun ASN dimana dampak tersebut terjadi dalam masa pensiun yang tadinya 56 menjadi 58 tahun dan golongan III menjadi pensiun 60 tahun, dampaknya dirasakan bagi ASN yang tidak dapat mampu beradaptasi dengan tuntutan dan tujuan dari undang-undang no.5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara dan reformasi birokrasi, yang akan ketinggalan dan tidak mampu bersaing dan menunjukkan kualitas kerja dan prestasinya yang baik dan tidak mampu bersaing dengan pegawai lainnya sesuai kebutuhan masyarakat pada era globalisasi ini, tenaga honorer dimana dalam undang-undang no.5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara secara eksplis tidak ada kata honorer hanya yang ada PPPK (Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja) ini merupakan wadah bagi tenaga honorer yang dipilih dan diangkat pejabat pembina kepegawaian yang disesuaikan dengan kebutuhan pemerintah dan di bebaskan pada APBN / APBD, masyarakat dengan adanya ASN yang bekerja secara profesional, proporsional dan bebas dari KKN dan memberikan kualitas pelayanan yang baik kepada masyarakat, dampak yang terjadi akibat dari penerapan undang-undang no.5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara yang merasakan dampaknya jauh lebih baik dari sebelumnya, sangat jelas tujuan yang diharapkan oleh masyarakat dan undang-undang dimana pegawai ASN diharapkan mampu bekerja secara profesional, proporsional, transparan, kualifikasi, kompetens serta bebas dari KKN dan bebas dari intervensi politik serta dapat memberikan kualitas pelayanan yang baik kepada masyarakat.

5. Simpulan

- 5.1. Persepsi pegawai negeri sipil terhadap penerapan undang-undang no.5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara di kantor kelurahan temindung permai kecamatan sungai pinang kota samarinda yaitu dengan diterapkannya undang-undang aparatur sipil Negara pegawai menyambut baik dan sangat positif dikarenakan undang-undang aparatur sipil Negara ini dapat

meningkatkan yang lebih baik dari sebelumnya terutama pada kualitas kerja, disiplin, kemampuan, tanggung jawab yang berdasarkan prestasi dan kompetensi kinerja secara adil serta memberikan kualitas pelayanan yang baik kepada masyarakat.

- 5.2. Dampak yang ditimbulkan oleh Penerapan Undang-undang Aparatur Sipil Negara No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Yaitu Berdampak Sangat Baik Dan Positif Dari Sebelumnya Diterapkannya Undang-Undang ASN terhadap perubahan kualitas kinerja, disiplin, produktivitas, kemampuan pegawai dan pelayanan administrasi kepada masyarakat, pegawai tidak ada lagi terdapat melakukan bolos kerja, pegawai berada pada jam kerja kantor dan tidak ada lagi keluar kantor pegawai tanpa alasan yang jelas dan pemberitahuan yang secara jelas dengan mengisi form (berkas)

Daftar Pustaka

Undang-undang Dasar Republik Indonesia 1945,2001 (setelah Amandemen) PT.Karya Gemilang Utama,Surabaya

Undang-UndangRepublik Indonesia No 8, 1974,dan Perubahan Undang-undang No.43,1999, Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. ,

Undang-undang Republik Indonesia No 5, 2014, Tentang Aparatur Sipil Negara ,

Peraturan Pemerintah No 53, 2010, Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ,

Peraturan Pemerintah Nomor 56, 2012, Tentang Pengangkatan Tenaga PNS.

Peraturan Pemerintah No 99, 2000, Dan PeraturanPemerintah No12,2002, Tentang Kenaikan Pangkat PNS

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nomor 30, 2007, Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah No. 46, 2011,Tentang Penilaian Prestasi Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Menteri Dalam No.31, 2006, Tentang Penghapusan Dan Penggabungan Kelurahan

Peraturan Menteri Dalam Negeri No.28, 2006, Tentang Perubahan Satus Desa Menjadi Kelurahan

Peraturan Daerah Nomor 01, 2006, Tentang Pembentukan Kelurahan Dalam Wilayah Samarinda

ARIKUNTO,SUHARSIMI, 2002., Management Penelitian. Rineka Cipta, Jakarta.

AULIA HARIADDHI KHILAL, (2015), Pendekatan dalam Kualitaitaif, 9 Maret 2015,http://www.kompasiana.com/ilal/5-pendekatan-dalam-penelitian-kualitatif_55300cd76ea8341e158b4581 BIMO WALGITO, 2002,Psikologi sosial, Andi offset, Yogyakarta.

DADANG SUFIANTO,2015,Pengantar Ilmu Pemerintahan, CV.Pustaka setia,Bandung

DELLY MUSTAFA, 2014,Birokrasi Pemerintahan, Alfabeta, Bandung.

HUSAINI HUSMAN danPURNOMO SETIADY AKBAR, 2008,Metodologi Penelitian Sosial, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.

LEXY J. MOLEONG, 2000, Metodologi Penelitian Kualitatif, PT. Remaja Rodakarya, Bandung.

KARTINI KARTONO, 1990,Pengantar Metodologi Research Sosial, Penerit Alumni, Bandung

MOH. PABUNDU TIKA, 2006,Metodologi Penelitian Pendidikan, Roksakarya, Jakarta.

MASRI SINGARIMBUN dan SOFYAN EFFENDI, 1995, Metode Penelitian Survey, Penerbit LP3ES, Jakarta.

MIFTAH THOHA, 2014,Manajemen kepegawaian sipil di Indonesia, Kencana, Jakarta.

NASUTION, 2003,Metodologi Research, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

RAHMAT SAHID, 2011, Analisis Data Model Huberman, 01 juli 2011,
<http://sangit26.blogspot.co.id/2011/07/analisis-data-penelitian-kualitatif.html>

SUGIYONO, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.

SITI SHOLIHATUN MALIKAH, 2015, Analisis Data Kualitatif. 17 juni