

**IMPLEMENTASI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA PADA
APARATUR SIPIL NEGARA DALAM PENCAPAIAN KINERJA****Arista Candra Irawati¹, Partono², Muhammad Latif³**^{1,2,3}Universitas Ngudi Waluyo

Email Korespondensi: acitujuhsatu@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk menganalisis implementasi penyelenggaraan pemerintahan yang baik (good governance) serta meningkatkan pemahaman seluruh komponen *stakeholders*, realitas pencapaian kinerja dan penegakan hukum terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia. Melalui penelitian ini, diperoleh pemikiran, doktrin, pendapat, atau konsep-konsep dari penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan objek penelitian. Bahan-bahan hukum yang terdiri dari hukum primer, sekunder, dan tertier. Hasil penelitian bahwa prosedur dan mekanisme implementatif dalam penyelenggaraan good governance dan pemerintahan yang baik berfungsi secara efektif dan efisien, tujuan nasional dapat tercapai optimal. Pemerintahan yang baik harus mencakup orientasi kompetensi pemerintahan serta fungsi struktur dan mekanisme politik dan administratif yang efektif dan efisien. Seluruh komponen *stakeholders* tentang pemerintahan yang baik dengan mengubah pola pelayanan publik dari birokrasi elitis menjadi birokrasi populis yang berorientasi pada pelayanan dan berpihak pada kepentingan masyarakat, mulai Kementerian tingkat Pusat, sampai ke tingkat pemerintahan daerah, seperti Kabupaten/Kota. Kabupaten Semarang melakukan transformasi untuk menciptakan pemerintahan yang baik. Implementasi melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja Aparatur Sipil Negara untuk menciptakan pemerintahan yang baik di Kabupaten Semarang

Kata Kunci: Badan Kepegawaian Negara, Aparatur Sipil Negara, Pencapaian Kinerja.**ABSTRACT**

The purpose of the research is to analyze the implementation of good governance and improve the understanding of all stakeholders components, the reality of performance achievement and law enforcement against the State Civil Apparatus (ASN) in Indonesia. Through this research, thoughts, doctrines, opinions, or concepts from previous research related to the object of research are obtained. Legal materials consist of primary, secondary, and tertiary laws. The results of the study show that the procedures and implementing mechanisms in the implementation of good governance and good governance function effectively and efficiently, national goals can be optimally achieved. Good governance must include the orientation of government competencies as well as the functioning of effective and efficient political and administrative structures and mechanisms. All stakeholder components about good governance by changing the pattern of public service from an elitist bureaucracy to a populist bureaucracy that is service-oriented and on the side of the interests of the community, starting from the central level ministries, to the level of local governments, such as districts/cities. Semarang Regency is transforming to create a good government. Implementation through the Semarang Regency Personnel and Human Resources Development Agency in improving the competence and performance of the State Civil Apparatus to create good governance in Semarang Regency.

Keywords: State Civil Service Agency, State Civil Apparatus, Performance Achievements.

Pendahuluan

Undang-Undang Dasar 1945 yang mewajibkan pemerintah/penyelenggara negara untuk memelihara budi pekerti kemanusiaan yang luhur dan memegang teguh cita-cita moral rakyat yang luhur. Ketenteraman tersebut sebagai konsekuensi dari pokok-pokok pikiran yang termuat dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar itu, yaitu Negara berdasarkan atas asas Ketuhanan Yang Maha Esa menurut dasar Kemanusiaan yang Adil dan Beradab. Pembangunan nasional sebagaimana tersebut dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, bertujuan untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya baik secara materil, maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dalam kehidupan berbangsa dan ber negara. Salah satu tujuan pembangunan nasional adalah untuk dapat mewujudkan tujuan kemasyarakatan yaitu kesejahteraan dan keadilan dalam masyarakat. Pembangunan secara materil dalam hubungannya dengan sumber daya manusia, berarti pembangunan unsur-unsur diluar kejiwaan manusia seperti pembangunan ekonomi, teknologi, dan sarana-sarana fisik kehidupan, sedangkan pembangunan spiritual berarti pembangunan unsur - unsur kejiwaan manusia seperti pembangunan moral dan pembangunan pendidikan. Kelancaran pelaksanaan pembangunan dan pemerintahan tergantung pada kesempurnaan dan kemampuan aparatur negara, dalam hal ini adalah Aparatur Sipil Negara. Kedudukan dan peranan Aparatur Sipil Negara dalam setiap organisasi pemerintahan sangatlah menentukan, sebab Aparatur Sipil Negara merupakan tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional. Reformasi birokrasi dalam tubuh Aparatur Sipil Negara terus berlangsung sampai sekarang. Perubahan pola pikir Aparatur Sipil Negara adalah "*Bangsawan yang harus dilayani*" telah berubah menjadi Aparatur Sipil Negara adalah "*Pelayan bagi masyarakat*". Perubahan pola pikir itu tidak dapat dilakukan sekejap mata melainkan perlu adanya pengawasan dan pelatihan secara terus menerus. Oleh karena itu perlu adanya organisasi atau instansi yang khusus menangani hal tersebut. Merujuk pada Teori Max Weber tentang birokrasi mengatakan bahwa sebuah birokrasi harus dibentuk secara rasional sebagai sebuah organisasi yang terukur, terkoordinasi, efisien, impersonal, dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan-tujuan yang dikehendaki. Birokrasi telah menjadi ciri khas masyarakat modern dan aktualisasi lanjut dari perilaku rasionalitas.¹ Disini akan diteliti lebih lanjut Implementasi Badan Kepegawaian Negara melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang dalam meningkatkan kompetensi dan pencapaian kinerja Aparatur Sipil Negara untuk menciptakan pemerintahan yang baik di Kabupaten Semarang.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian Yuridis Normatif, yakni melihat hukum dari segi kaedah hukum disesuaikan dengan masalah yang diteliti dengan pendekatan konsep hukum maupun Metode pendekatan peraturan Perundang-Undangan. Bahan hukum yang digunakan sebagai bahan penelitian adalah Bahan Hukum Primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat mengikat dan otoritatif yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan yang berhubungan yaitu Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 6897. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer yakni Penjelasan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Aparatur Sipil Negara.

¹ [Max Weber: Teori Tindakan Rasional Halaman 1 - Kompasiana.com](https://www.kompasiana.com), di akses pada tanggal 2 Januari 2025

Hasil dan Pembahasan

Pengertian ASN

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai alat kelengkapan negara terutama meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan kepegawaian yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan meliputi aparatur kenegaraan dan pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. ASN merupakan pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah. ASN menjadi salah satu profesi yang banyak diminati, terlihat dari banyaknya pelamar saat rekrutmen dibuka. ASN sendiri terdiri dari dua kategori yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Secara umum ASN dipilih dan diangkat untuk menjalankan tugas-tugas pemerintahan dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Seseorang harus memenuhi sejumlah persyaratan untuk diangkat sebagai pegawai ASN.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, dijelaskan bahwa ASN adalah 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 disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Jenis-Jenis ASN

Di dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, disebutkan bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara terdiri atas :

- a) Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- b) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

PNS sebagaimana yang dimaksud merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dan memiliki Nomor Induk Pegawai (NIP) secara nasional. Sementara PPPK merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara.

Gaji ASN

Berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedelapan Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil, besaran gaji PNS 2023 memberikan dasar bagi pembentukan struktur gaji dan tunjangan sesuai dengan peraturan yang berlaku, seperti tunjangan kinerja, tunjangan keluarga, dan tunjangan lainnya.

Beberapa prinsip-prinsip penting yang relevan mengenai PP tersebut:

Penyesuaian Gaji: Dalam PP ini, pemerintah mengatur mengenai kenaikan gaji PNS, baik yang dilakukan melalui perubahan pada gaji pokok maupun pemberian tunjangan. Ada penyesuaian terhadap besaran gaji pokok yang mencakup golongan-golongan tertentu.

Tunjangan: Selain gaji pokok, PNS juga berhak menerima tunjangan yang tergantung pada berbagai faktor seperti jabatan dan lokasi tempat tugas. PP ini memperkenalkan berbagai jenis tunjangan yang lebih mengarah pada peningkatan kesejahteraan.

Kenaikan Gaji PNS: Besaran gaji pokok PNS disesuaikan dengan golongan, masa kerja, serta jenjang jabatan. Kenaikan gaji PNS bisa terjadi setiap tahun, tergantung pada peraturan yang berlaku

Terdapat ketentuan yang mengatur Gaji PNS, yaitu:

Gaji PNS 2023 Golongan I

- Gaji PNS Golongan Ia: Rp 1.560.800 - Rp 2.335.800
- Gaji PNS Golongan Ib: Rp 1.704.500 - Rp 2.472.900
- Gaji PNS Golongan Ic: Rp 1.776.600 - Rp 2.577.500
- Gaji PNS Golongan Id: Rp 1.851.800 - Rp 2.686.500

Gaji PNS 2023 Golongan II

- Gaji PNS Golongan IIa: Rp 2.022.200 - Rp 3.373.600
- Gaji PNS Golongan IIb: Rp 2.208.400 - Rp 3.516.300
- Gaji PNS Golongan IIc: Rp 2.301.800 - Rp 3.665.000
- Gaji PNS Golongan IId: Rp 2.399.200 - Rp 3.820.000

Gaji PNS 2023 Golongan III

- Gaji PNS Golongan IIIa: Rp 2.579.400 - Rp 4.236.400
- Gaji PNS Golongan IIIb: Rp 2.688.500 - Rp 4.415.600
- Gaji PNS Golongan IIIc: Rp 2.802.300 - Rp 4.602.400
- Gaji PNS Golongan IIId: Rp 2.920.800 - Rp 4.797.000

Gaji PNS 2023 Golongan IV

- Gaji PNS Golongan IVa: Rp 3.044.300 - Rp 5.000.000
- Gaji PNS Golongan IVb: Rp 3.173.100 - Rp 5.211.500
- Gaji PNS Golongan IVc: Rp 3.307.300 - Rp 5.431.900
- Gaji PNS Golongan IVd: Rp 3.447.200 - Rp 5.661.700
- Gaji PNS Golongan IVe: Rp 3.593.100 - Rp 5.901.200

Tinjauan Umum Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Disiplin PNS adalah setiap perorangan atau kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan, andai tidak ada perintah. Dalam hal ini, sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman atau pengenalan keteladanan dari lingkungannya. Disiplin membuat seseorang dapat membedakan hal-hal apa saja yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, dan yang tidak seharusnya dilakukan karena merupakan hal-hal yang dilarang.

Menurut Mangkunegara ada dua macam disiplin yaitu : (1. Soegeng Prijodarminto, Disiplin: Kiat Menuju Sukses (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), hal. 41.)

Disiplin Preventif, suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi aturan ataupun pedoman yang telah ditentukan.

Disiplin korektif, upaya menggerakkan pegawai dalam menyatakan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan yang berlaku pada perusahaan. Di dalam disiplin korektif ini bagi pegawai yang melakukan pelanggaran akan diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara, ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu:

Jam kerja, adalah jam datang PNS ke tempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh instansi;

Izin PNS, yaitu PNS yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam dinas, baik untuk kepentingan dinas maupun kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga bagi PNS yang mengambil cuti;

Absensi PNS, merupakan tingkat kehadiran PNS di tingkat kerja yang diadakan instansi untuk melihat kehadiran para pegawai di tempat kerja.

Indikator Kedisiplinan

Adapun indikator disiplin menurut Alfred R. Lateiner adalah: Ketepatan Waktu, artinya apabila PNS datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta PNS dapat bersikap tertib.

Ketaatan terhadap aturan instansi. PNS yang memakai seragam kantor sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, dan izin apabila tidak masuk dinas.

Disiplin ASN Dalam Peranan Kepegawaian Negara

Disiplin Aparatur Sipil Negara dalam sebuah instansi penyelenggaraan pelayanan publik untuk upaya peningkatan kualitas pelayanan publik diperlukannya teori sebagai pendamping yang akan mengantar peneliti untuk turun kelapangan, mengkaji dan membahas hasil dari pada peneliti yang dilakukan beberapa waktu lalu. Pelayanan publik merupakan bentuk pelayanan yang diselenggarakan oleh pemerintah terhadap masyarakat, yang tentunya sesuai dengan ketentuan Perundang-Undangan Negara Indonesia, yang mana pelayanan publik tersebut terdapat banyak jenis sesuai dengan kebutuhan masyarakat itu sendiri. Menurut (Sedermayanti, 2016:399), disiplin adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau hukuman pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Untuk mencapai disiplin pegawai yang optimal tentu Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Semarang sudah mendesain sistem kerja pegawai mengacu pada Visi dan Misi. Adapun Visi Di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Semarang yang dirumuskan yaitu "Menuju Instansi Pelayanan Investasi Daerah Yang Prima Dan Berkualitas Dalam Kinerja Dan Citra". Kemudian untuk mewujudkan Misi Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Semarang yaitu : 1) Mewujudkan standar dan mutu pelayanan perizinan dan investasi daerah yang prima melalui kualitas SDM yang profesional dan sistem kerja yang profesional berbasis teknologi informasi, 2) Mewujudkan profesionalisme pelayanan perizinan terpadu berbasis sistem informasi/teknologi informasi, 3) Mewujudkan iklim penanaman modal yang kondusif dan berdaya saing untuk mendorong pertumbuhan ekonomi daerah.

Penilaian disiplin pegawai digunakan untuk mengetahui sejauh mana pegawai menerapkan disiplin terhadap sesuatu pekerjaannya pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Semarang yang telah dicapai. Maka landasan hukum yang digunakan dalam pemberian disiplin kerja pegawai terhadap pelayanan yaitu mengacu pada Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2003 Tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik Sebagai Pengganti Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 82 Tahun 1993 ini juga menjelaskan tentang prinsip-prinsip pelayanan publik yang mengacu pada 6 prinsip pelayanan publik yaitu :

Kepastian Waktu, Kepastian waktu dalam pelayanan publik adalah harapan dari semua masyarakat yang harus diperhatikan oleh penyelenggara pelayanan. Kepastian waktu dalam pelaksanaan suatu pelayanan publik dapat terselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Disiplin pegawai dalam kepastian waktu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang dilakukan di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Semarang sudah berjalan cukup baik, jelas dan tepat waktu karna waktu

penyelesaian pelayanan adalah jangka waktu penyelesaian suatu pelayanan publik kepada masyarakat. Berdasarkan penyajian data sebelumnya diketahui kepastian waktu dalam pelayanan sudah diterapkan dan sudah mengikuti prosedur yang telah ada dan sudah sesuai dengan SOP (Standar operasional pelayanan) serta prinsip-prinsip pelayanan. Karena pelayanan yang diberikan sudah tepat waktu serta bentuk dari kecepatan proses dalam pelayanan yakni apabila pemohon pada saat datang ke kantor di dinas penanaman modal untuk melakukan pelayanan sudah melengkapi persyaratan yang telah ditetapkan dinas, maka berkas-berkas tersebut akan langsung diproses serta adanya upacara pagi setiap hari senin jam 07:30 WIB dan juga dengan adanya *finger print clock* agar bisa mengetahui pegawai yang tidak masuk dan pulang duluan. Disiplin pegawai sangat berpengaruh dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik serta mengatur pekerjaan agar seluruh tugas dapat diselesaikan tepat waktu. Disiplin pegawai dalam pelayanan publik saling berkaitan karena suksesnya suatu pelayanan publik yang ada pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Semarang melalui sistem kerja kepastian waktu dalam membarikan pelayanan kepada masyarakat.

Tanggung Jawab, tanggung jawab dalam penyelenggaraan pelayanan publik memang sangat diperlukan mengingat akan tuntutan kepercayaan masyarakat kepada suatu instansi pemerintah dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang disiplin dan semakin meningkat. Tanggung jawab merupakan pimpinan penyelenggaraan pelayanan publik atau pejabat yang ditunjuk untuk bertanggung jawab atas penyelenggaraan pelayanan dan penyelesaian keluhan atau persoalan dalam pelaksanaan pelayanan publik. Berdasarkan penyajian data sebelumnya diketahui tanggung jawab dalam pelayanan di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Semarang sudah bertanggung jawab atas pekerjaannya masing-masing, misalnya jika masih ada masyarakat yang merasa kebingungan dalam prosedur pelayanan maka salah satu pegawai akan memberikan penjelasan kepada masyarakat tersebut. Karena disiplin tanggung jawab sangatlah penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan pemerintah setempat melakukan studi banding ke luar kota. Serta sudah ada tempat pusat pengaduan masyarakat bagi masyarakat yang bermasalahan dalam menerima pelayanan serta masyarakat yang masih bingung dalam menerima pelayanan.

Kedisiplinan, Kesopanan Dan Keramahan Kedisiplinan, kesopanan, dan keramahan dalam penyelenggaraan pelayanan publik memang sangat diperlukan dalam pelayanan publik mengingat akan pelayanan harus bersifat disiplin, sopan, dan santun serta ramah dalam memberikan pelayanan pada masyarakat. Kedisiplinan, kesopanan, dan keramahan merupakan pemberian pelayanan harus bersikap disiplin, sopan, santun, ramah, serta memberikan pelayanan yang ikhlas. Dalam pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat, kedisiplinan, kesopanan dan keramahan yang ada pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Semarang sudah baik karena pegawainya datang tepat waktu dan adanya apel pagi setiap hari senin jam 07:30 WIB. Hal ini sudah diatur oleh Pemerintahan Kabupaten Semarang agar pegawai lebih disiplin lagi dalam pekerjaan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat, sopan dan ramah dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Serta adanya survey kepuasan masyarakat untuk melakukan penerapan disiplin pegawai agar pegawai lebih disiplin, sopan dan ramah dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Petugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sudah bersifat disiplin dan ramah karna pegawai selalu tepat waktu dalam pelayanan. Petugas di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Semarang sangat sopan sekali dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga pelayanan yang diberikan berjalan dengan baik.

Kelengkapan Sarana Dan Prasarana yang menunjang menjadikan pendukung dalam upaya peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Kelengkapan sarana dan prasarana merupakan tersedianya sarana dan prasarana kerja, peralatan kerja dan pendukung lainnya yang memadai termasuk penyediaan sarana teknologi telekomunikasi dan informatika (telematika). Dalam disiplin memberikan sarana dan prasarana kepada masyarakat sudah berjalan dengan baik dan sudah cukup lengkap berupa fasilitas yang sudah lengkap berupa meja, kursi, komputer Dll. Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Semarang sudah memanfaatkan teknologi dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, sehingga tidak ada pegawai yang menggunakan sistem manual dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat cepat dan tepat waktu serta masyarakat merasa nyaman dan tidak jenuh menunggu lama. Karena lengkapnya suatu teknologi yang digunakan dalam memberikan pelayanan serta adanya koordinasi antar pegawai dan para petugas yang lebih mengerti tentang penggunaan sarana dan prasarana sehingga terjaga dengan baik. Dengan adanya sarana dan prasarana yang terpenuhi diharapkan mampu memberi kontribusi yang maksimal terhadap penyelenggaraan pelayanan publik. Supaya kepuasan masyarakat untuk kemudahan dalam memperoleh pelayanan publik itu bisa maksimal.

Keamanan, dalam penyelenggaraan pelayanan publik memang sangat diperlukan karna dalam proses pelaksanaan pemberian pelayanan agar terciptakan pelaksanaan pelayanan yang aman bagi masyarakat. Keamanan merupakan proses dan produk selama pelayanan publik memberikan rasa aman dan kepastian waktu, sehingga masyarakat merasa aman dalam menerima pelayanan yang diberikan petugas pelayanan. Disiplin pegawai dalam memberikan keamanan di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Semarang sudah bersifat aman karena adanya koordinasi antar pegawai yang akan selalu memberikan keamanan terhadap masyarakat yang sedang melakukan pelayanan sehingga masyarakat merasa aman dan tidak perlu khawatir dengan berkas-berkas mereka. Dengan adanya disiplin keamana dalam penyelenggaraan pelayanan publik maka masyarakat tidak perlu takut lagi dalam melakukan pelayanan karna sudah adanya koordinasi antar pegawai dan petugas keamanan dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Hal ini mengacu pada kualitas disiplin pegawai dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat sehingga masyarakat merasa aman. Keterkaitan antar disiplin pegawai dan pelayanan publik yaitu saling berkaitan dimana disiplin pegawai pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Semarang bisa dikatakan baik dapat diketahui melalui disiplin pegawai yang baik maka pelayanan publik juga juga baik.

Kesederhanaan Pelayanan Kesederhanaan pelayanan dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang mudah, lancar, tidak berbelit-belit, dan mudah dipahami banyak diharapkan oleh masyarakat pengguna pelayanan agar masyarakat bisa menikmati wujud pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Kederhanaan pelayanan dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang mudah, lancar, tidak berbelit-belit, dan mudah dipahami banyak diharapkan oleh masyarakat pengguna pelayanan agar masyarakat bisa menikmati wujud pelayanan yang diberikan kepadanya. Disiplin pegawai dalam memberikan kesederhanaan pelayanan di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Semarang sudah bersifat sederhana karena tidak ada petugas bagian informasi dan petugas loket mempersulit masyarakat yang mengajukan permohonan, serta pegawai atau petugas selalu memberikan pelayanan yang mudah, lancar, tidak berbelit-belit, dan mudah dipahami serta selalu memenuhi kebutuhan masyarakat dan harapan masyarakat yang menerima pelayanan. Pegawai juga harus memenuhi syarat secara produktif agar lebih disiplin serta pegawai juga harus bersikap disiplin dan mentaati peraturan yang ada. Jika pegawai tidak mampu mengaplikasikan pelayanan yang baik kepada masyarakat maka akan diberikan sanksi berupa

teguran bahkan sanksi yang paling berat berupa penurunan pangkat sebagai PNS. Dengan adanya kesederhanaan dalam penyelenggaraan pelayanan publik maka akan mampu memberi kontribusi yang maksimal terhadap disiplin pegawai dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

Kinerja Badan Kepegawaian Negara Dalam Pelayanan ASN

Upaya mewujudkan pelayanan publik, maka dalam kebijakan penyediaan berbagai bentuk pelayanan publik. Dengan mendasarkan pada konsep demokrasi dan new public services paradigm maka pelibatan publik dalam perumusan dan penetapan kebijakan berbagai jenis pelayanan mutlak dibutuhkan. Disamping itu, untuk melaksanakan pelayanan, petugas (pegawai) yang melaksanakan pelayanan harus bersikap ramah dan sopan. Hal ini berhubungan dan menyangkut dengan etika dan etiket yang harus ditunjukkan oleh petugas pelayanan publik dalam berinteraksi dengan masyarakat yang membutuhkan layanan. Etika biasanya berkaitan erat dengan perkataan moral. Yang berarti juga adat kebiasaan atau cara hidup seseorang dengan melakukan perbuatan yang baik (kesusilaan), dan menghindari hal-hal tindakan yang buruk. Etiket mengajarkan kita untuk memelihara hubungan baik, bahkan memikirkan kepentingan dan keinginan orang lain. Pemahaman tentang etiket dapat dijadikan alat pengendali. Hal ini juga membuat diri kita disegani, dihormati, disenangi, percaya diri, dan mampu memelihara suasana yang baik di lingkungan. Etika berarti moral sedangkan etiket berarti sopan santun. Namun meskipun berbeda, ada persamaan antara keduanya, yaitu: keduanya menyangkut perilaku manusia. Etika dan etiket mengatur perilaku manusia secara normatif, artinya memberi norma bagi perilaku manusia dan dengan demikian menyatakan apa yang harus dilakukan atau tidak boleh dilakukan. Pelayanan publik juga harus memberikan rasa nyaman, yakni berkenaan dengan lingkungan pelayanan harus tertib, teratur, disediakan ruang tunggu yang nyaman, bersih, rapi, lingkungan yang indah dan sehat serta dilengkapi dengan fasilitas pendukung pelayanan seperti parkir, toilet, dan lain-lain. Hasil wawancara menjelaskan bahwa optimalisasi pelayanan publik melalui peningkatan layanan yang adil telah menjadi perhatian dari petugas pelayanan, sebagai respon atas hak dan kewajiban yang harus diberikan oleh Negara terhadap warganya, termasuk hak dan kewajiban dalam mendapat pelayanan yang adil dan tidak diskriminatif. Petugas pelayanan atau pegawai yang melayani berusaha menunjukkan sikap yang ramah dan sopan terhadap masyarakat yang dilayani. Fasilitas pendukung untuk mewujudkan kenyamanan, seperti ketersediaan ruang tunggu, tempat duduk/kursi ada tersedia, meskipun dirasakan tidak atau kurang ideal. Begitu juga perilaku atau etika dalam melayani harus diwujudkan, sehingga cara pelayanan yang diberikan tidak dikesankan oleh masyarakat adalah kurang ramah dan kurang sopan. Fasilitas yang disediakan untuk mendukung kenyamanan dalam pelayanan, seperti ruang tunggu dan kursi/tempat duduk bagi masyarakat yang sementara dilayani, toilet telah disediakan, meskipun dalam kondisi yang belum ideal atau diperkirakan dapat memberikan kenyamanan yang maksimal. Pg. 89 Memang ditegaskan bahwa prinsip pelayanan publik yang baik untuk mewujudkan pelayanan prima di antaranya adalah tidak diskriminatif dan berkeadilan. Tidak diskriminatif artinya bahwa pelayanan publik yang diselenggarakan oleh pemerintah tidak boleh dibedakan antara satu warga negara dengan warga Negara yang lain atas dasar perbedaan identitas warga negara, seperti: status sosial, pandangan politik, etnisitas, agama, profesi, jenis kelamin atau orientasi seksual, difabel, dan sejenisnya. Sedangkan berkeadilan artinya bahwa penyelenggaraan pelayanan publik yang dilakukan oleh pemerintah memiliki berbagai tujuan. Salah satu tujuan yang penting adalah melindungi warga negara dari praktik buruk yang dilakukan oleh warga negara yang lain. Oleh karena itu penyelenggaraan pelayanan publik harus dapat dijadikan sebagai alat melindungi kelompok rentan dan mampu menghadirkan rasa keadilan bagi kelompok lemah ketika berhadapan dengan kelompok yang kuat.

Teori Max Weber Konsep "Birokrasi" Pada Kinerja Badan Kepegawaian Negara Dalam Pelayanan ASN

Teori Max Weber, yang dikenal dengan konsep "Birokrasi", sangat relevan dalam konteks implementasi Badan Kepegawaian Negara (BKN) dalam peran Aparatur Sipil Negara (ASN). Weber mengembangkan teori ini untuk menjelaskan bagaimana organisasi besar harus dikelola secara rasional dan efisien melalui struktur birokrasi yang jelas. Beberapa poin penting dari teori Weber yang dapat digunakan dalam konteks BKN dan peran ASN adalah:

Struktur Hirarkis yang Jelas Weber menekankan pentingnya struktur organisasi yang jelas dan terstruktur, dengan hierarki yang membedakan tugas dan kewenangan masing-masing anggota organisasi. Dalam konteks BKN, struktur ini berlaku dalam pengelolaan ASN, di mana setiap level dalam birokrasi memiliki fungsi dan tanggung jawab yang jelas. Misalnya, pengelolaan data ASN, perekrutan, dan penempatan pegawai negara dilakukan melalui prosedur yang terstruktur sesuai dengan aturan yang ada.

Aturan dan Prosedur yang Tetap Weber percaya bahwa birokrasi harus dijalankan berdasarkan aturan yang jelas dan prosedur yang standar. Dalam implementasi BKN, prosedur rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga promosi ASN harus sesuai dengan regulasi yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Ini menjamin transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan ASN.

Profesionalisme dan Kompetensi Dalam teori Weber, birokrasi menuntut adanya tenaga kerja yang terlatih, kompeten, dan memiliki keterampilan khusus dalam melaksanakan tugasnya. BKN berperan penting dalam memastikan bahwa ASN yang direkrut atau diangkat memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan standar yang berlaku, serta memastikan adanya proses pengembangan profesional melalui pendidikan dan pelatihan.

Imparsialitas dan Netralitas Weber juga menekankan pentingnya objektivitas dan ketidakberpihakan dalam pengambilan keputusan. BKN sebagai lembaga yang mengelola ASN harus memastikan bahwa setiap kebijakan yang diambil tidak diskriminatif dan berdasarkan penilaian yang objektif. ASN harus bebas dari pengaruh politik dan bertugas untuk melayani negara dan masyarakat.

Pemisahan antara Tugas Administratif dan Kewenangan Politik Salah satu poin utama dalam teori Weber adalah pemisahan yang jelas antara tugas administratif dan kewenangan politik. ASN, yang berada di bawah naungan BKN, harus bertugas secara profesional dalam menjalankan fungsi pemerintah, tanpa terpengaruh oleh perubahan politik yang terjadi. Hal ini memastikan stabilitas birokrasi dan kelancaran pelayanan publik.

Berdasarkan Teori Max Weber dalam penerapan Badan Kepegawaian Nasional dan ASN, terlihat dalam hal :

Penyusunan Regulasi: BKN bertanggung jawab untuk menyusun aturan dan pedoman terkait status ASN, rekrutmen, pengembangan karier, dan disiplin. Aturan ini memberikan dasar yang jelas bagi implementasi birokrasi ASN.

Proses Rekrutmen yang Transparan: Proses seleksi ASN harus mengikuti prosedur yang transparan dan berbasis kompetensi, sesuai dengan prinsip profesionalisme yang diusung oleh teori Weber.

Pengembangan ASN: Melalui BKN, pemerintah mengembangkan sistem pelatihan dan pendidikan bagi ASN agar mereka dapat terus meningkatkan keterampilan dan memenuhi tuntutan birokrasi yang efisien.

Pengawasan dan Evaluasi: BKN memiliki peran dalam melakukan evaluasi kinerja ASN untuk memastikan bahwa setiap pegawai negara berfungsi sesuai dengan peraturan yang berlaku, dengan mengutamakan prinsip objektivitas dan netralitas.

Dengan demikian, teori birokrasi Max Weber sangat relevan dalam mengatur dan memandu implementasi fungsi Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan peran Aparatur Sipil Negara dalam pemerintahan Indonesia, guna memastikan pengelolaan yang efisien, profesional, dan transparan

Simpulan

Undang-Undang No.20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, dijelaskan bahwa ASN adalah 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 disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Setiap perorangan atau kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan, andai tidak ada perintah. Disiplin membuat seseorang dapat membedakan hal-hal apa saja yang seharusnya dilakukan yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang tidak seharusnya dilakukan karena merupakan hal-hal yang dilarang.

Ketercapaian Instansi dalam Pelayanan Investasi Daerah Yang Prima Dan Berkualitas Dalam Kinerja Dan Citra". Kemudian untuk mewujudkan Misi Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja Kabupaten Semarang, yaitu : 1) Mewujudkan standar dan mutu pelayanan perizinan dan investasi daerah yang prima melalui kualitas SDM yang professional dan sistem kerja yang professional berbasis teknologi informasi, 2) Mewujudkan profesionalisme pelayanan perizinan terpadu berbasis sistem informasi/teknologi informasi, 3) Mewujudkan iklim penanaman modal yang kondusif dan berdaya saing untuk mendorong pertumbuhan ekonomi daerah.

Kebijakan penyediaan berbagai bentuk pelayanan publik. dengan mendasarkan pada konsep demokrasi dan new public services paradigm maka pelibatan publik dalam perumusan dan penetapan kebijakan berbagai jenis pelayanan mutlak dibutuhkan Setiap melaksanakan pelayanan, petugas (pegawai) yang melaksanakan pelayanan harus bersikap ramah dan sopan. Hal ini berhubungan dan menyangkut dengan etika dan etiket yang harus ditunjukkan oleh petugas pelayanan publik dalam berinteraksi dengan masyarakat yang membutuhkan layanan. Etika biasanya berkaitan erat dengan perkataan moral. Etiket mengajarkan, memelihara hubungan baik, bahkan memikirkan kepentingan dan keinginan orang lain. Memberikan perilaku dihormati, disenangi, percaya diri, dan mampu memelihara suasana yang baik di lingkungan. Etika berarti moral sedangkan etiket berarti sopan santun.

Teori birokrasi Max Weber mengatur dan memandu implementasi fungsi Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan peran Aparatur Sipil Negara dalam pemerintahan Indonesia, guna memastikan pengelolaan yang efisien, profesional, dan transparan

Daftar Referensi

- Alimudin, A. (2017). Peran Sistem Manajemen Kinerja, Kompetensi Pegawai dan Promosi Jabatan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 13(3), 155-165
- Armstrong, M., & Baron, A. (2005). *Managing Performance: Performance Management in Action*. CIPD publishing. Bititci, U. S., Mendibil, K., Nudurupati, S., Garengo, P., & Turner, T. (2006).

- Azhar, A. (2016). Sumber Dan Otoritas Hukum Dalam Perspektif Islam Dan Barat. *Jurnal Raudhah*, 4(2). Adia, V. R., & Susetyo, I. B. (2022). *Birokrasi dan Governansi Publik*. Penerbit P4I.
- Ambarwati, A. (2021). *Perilaku dan Teori Organisasi*. Media Nusa Creative (MNC Publishing). Arif, L., & Kriswibowo, A. (2020). *Birokrasi*. Sasanti Institute
- Dynamics of Performance Measurement and Organisational culture. *International Journal of Operations & Production Management*. Cassell, C., Cunliffe, A. L., & Grandy, G. (Eds.). (2017).
- Dewi, S. F., & Sos, S. (2017). *Sosiologi Politik*. Gre Publishing
- Daraba, D. (2019). *Reformasi birokrasi & pelayanan publik*. Penerbit Leisyah.
- The SAGE Handbook of Qualitative Business and Management Research Methods. London: Sage. Dunleavy, P., & Hood, C. (1994).
- From Old Public Administration To New Public Management. *Public Money & Management*, 14(3), 9-16.
- Hamzah, M. G., & Yusuf, R. M. (2023). *Birokrasi Modern*. PT. Raja Grafindo Persada Rajawali Pers.

Peraturan Perundang-Undangan.

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, UUD NRI Tahun 1945
Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara

Artikel:

- Fathya, V. N. (2019). Reformasi Manajemen SDM Aparatur di Indonesia. *GOVERNMENT: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 10(1), 49-56. Soeyono dan Siti Ummu Adilah. *Diktat Mata Kuliah Hukum Kontrak*, 2013, Semarang: Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Sultan Agung
- Ferlie, E., & Steane, P. (2002). Changing Developments in NPM. *International Journal of Public Administration*, 25(12), 1459-1469. Kadarisman, M. (2018).
- Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Depok: Rajawali Press Kristiana, T. (2015). Penerapan Profile Matching untuk Penilaian Kinerja Pegawai Negeri sipil (PNS). *Jurnal Pilar Nusa Mandiri*, 11(2), 161-170.
- Marr, B., & Schiuma, G. (2003). Business Performance Measurement-Past, Present and Future. *Management decision*, 41(8), 680-687. Moleong, L. J. (2005).
- Devi, I., Hanani, S., Iswantir, M., Syafitri, A., & Harahap, N. I. Y. (2023a). Birokrasi dan Struktur Kekuasaan dalam Organisasi Pendidikan Modern: dengan Pendekatan Max Weber. *Concept: Journal of Social Humanities and Education*, 2(4), 268-281
- Haning, M. T. (2018). Reformasi Birokrasi di Indonesia: Tinjauan Dari Perspektif Administrasi Publik. *JAKPP (Jurnal Analisis Kebijakan & Pelayanan Publik)*, 25–37.
- Irawan, B. (2019). Organisasi formal dan informal: tinjauan konsep, perbandingan, dan studi kasus. *Jurnal Administrative Reform*, 6(4), 195-220.
- Madiistriyatno, H. (2022). *Dinamika dan Keberadaban Organisasi*. Indigo Media. Maliki, Z. (2018). *Sosiologi politik: makna kekuasaan dan transformasi politik*. Ugm Press.
- Munafaroh, M., & Masyhuri, M. (2019). Analisis Kritis Terhadap Pemikiran Max Weber (Perspektif Islam). *Jurnal Pemikiran Dan Ilmu Keislaman*, 2(2), 390–409.
- Parlina, R., Wijatmoko, S., & Syafutra, R. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Publik Menuju Birokrasi Modern. *Musamus Journal of Public Administration*, 6(1), 488-494.

- Sabri, A. (2020). Pendidikan Islam Menyongsong Era Industri 4.0. Deepublish. Saleh, A. M. (2016). Komunikasi dalam kepemimpinan organisasi. Universitas Brawijaya Press.
- Sawir, M. (2020). Birokrasi Pelayanan Publik Konsep, Teori, Dan Aplikasi. Deepublish.
- Setiawan, I. (2014). Rekonstruksi Birokrasi Pemerintahan Daerah.
- Irfan setiawan. Solichin, M. (2015). Implementasi Kebijakan Pendidikan Dan Peran Birokrasi. *Religi: Jurnal Studi Islam*, 6(2), 148-178. Solong,
- A., & Yadi, A. (2021). Kajian Teori Organisasi Dan Birokrasi Dalam Pelayanan Publik. Deepublish.