

# **PENINGKATAN LOYALITAS PEGAWAI NEGERI SIPIL MELALUI OPTIMALISASI JAMINAN KESEJAHTERAAN HIDUP**

**Oleh : Saliman**

## **Abstrak:**

Pegawai Negeri sipil (PNS) merupakan ujung tombak dalam melaksanakan tugas-tugas pemeritah maupun tugas-tugas pembangunan dalam rangka mencapai masyarakat adil makmur, Oleh karena itu pemerintah harus memperhatikan nasib dan kesejahteraannya. Sangat ironis apabila sebagai ujung tombak dalam rangka mencapai kesejahteraan masyarakat tetapi PNS sendiri hidupnya jauh dari sejahtera, sehingga perlu upaya nyata dalam meningkatkan kesejahteraan PNS.

Maksud dan tujuan peningkatan kesejahteraan PNS adalah dalam rangka memupuk rasa disiplin dan loyalitas PNS kepada Negara dan bangsa. Di samping itu dalam rangka mewujudkan aparatur pemerintah yang bersih, berwibawa, produktif, berdayaguna, berhasilguna, cerdas, terampil, kreatif, sadar akan hak dan tanggungjawabnya, memiliki motivasi kerja yang tinggi, serta jauh dari tindakan-tindakan yang merugikan negara seperti korupsi, kolusi, nepotisme, penyalahgunaan wewenang, indiscipliner, dan sebagainya.

Usaha pemberian kesejahteraan kepada PNS telah mempunyai dasar hukum yang jelas. Kesejahteraan tersebut meliputi kesejahteraan material, spiritual, individual, keluarga, dan sosial. Bentuk konkrit dari kesejahteraan tersebut antara lain: jaminan hari tua, bantuan perawatan kesehatan, bantuan kematian, kebebasan melakukan ibadah, ceramah keagamaan dsb. Di samping itu ada berbagai jenis hak cuti yang dapat diperoleh PNS sebagai wujud kepedulian pemerintah untuk mewujudkan aparatur yang bersih. Namun disebabkan kemampuan pemerintah yang terbatas, maka pelaksanaannya dilakukan secara bertahap. PNS belum mendapatkan hak-haknya secara maksimal, sehingga kesejahteraan PNS belum terwujud secara nyata

## **PENDAHULUAN**

Kondisi ketidakstabilan ekonomi yang dialami Indonesia beberapa tahun terakhir ini yang berakibat munculnya ketidakpastian di kalangan dunia usaha, meyebabkan bergesernya pilihan hidup bagi seseorang. Semula pekerjaan sebagai karyawan swasta lebih menjanjikan dibandingkan dengan pekerjaan sebagai pegawai pemerintah. Namun pada saat Indonesia mengalami krisis ekonomi yang tidak kunjung selesai, dengan indikator naiknya harga-harga kebutuhan pokok yang dibarengi dengan lesunya dunia

usaha yang menyebabkan banyak karyawan swasta yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), maka kondisi yang lumayan stabil justru dialami oleh pegawai pemerintah yang lebih dikenal dengan pegawai negeri sipil (PNS). Pendapatan PNS relatif lebih stabil karena bagaimanapun kondisi keuangan Negara saat itu, gaji PNS tetap dibayarkan. Sehingga krisis ekonomi yang menyebabkan hilangnya pekerjaan untuk sebagian masyarakat, untuk PNS tidak ada persoalan.

Fenomena stabilnya kondisi ekonomi PNS sekalipun tidak berlebihan menjadi daya tarik tersendiri bagi para pencari kerja, sehingga sampai saat ini menjadi PNS masih merupakan pilihan sebagian besar para pencari kerja saat ini, mulai dari para pencari kerja dengan latar belakang pendidikan dasar sampai dengan para pencari kerja yang berlatar belakang pendidikan sarjana. Setiap ada pembukaan lowongan kerja untuk menjadi PNS, berbondong-bondonglah orang yang berkompetisi untuk menjadi PNS. Bahkan untuk menjadi PNS banyak yang rela melakukan segala cara, mulai dari melakukan pengabdian (magang) sampai dengan cara-cara yang tidak fair yaitu melalui KKN untuk mendapatkan kesempatan menjadi PNS.

Banyaknya persaingan dalam meraih posisi sebagai PNS yang didukung dengan stabilnya kondisi perekonomian setelah menjadi PNS, seharusnya mempunyai implikasi terhadap kinerja seorang PNS dalam melakukan pengabdian sebagai aparatur pemerintah, yaitu menjadi pelayan masyarakat sebagaimana Undang-Undang Pokok Kepegawaian No. 8 tahun 1974 pasal 3 yang berbunyi: "Pegawai negeri adalah Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan"(1974:3). Pasal tersebut mengarahkan seorang PNS untuk selalu memahami kewajiban, hak dan kedudukannya dari segi hukum kepegawaian. Seharusnya dengan mengetahui hal tersebut diharapkan akan lebih mantap dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga dapat tercipta aparatur pemerintah yang bersih, berwibawa, berkemampuan tinggi, berdayaguna, dan berhasilguna dalam melaksanakan tugas-tugas pembangunan termasuk di dalamnya melayani masyarakat sebagai perwujudan dari abdi masyarakat.

Realitas yang terjadi di tengah-tengah masyarakat adalah banyak sekali lapisan masyarakat yang seharusnya mendapatkan pelayanan dari PNS, akan tetapi sebaliknya justru menjadi pelayan PNS. Yang lebih memprihatinkan adalah adanya berbagai orang yang mengalami ketidakpuasan, keluhan, dongkol, keterlambatan, ketidaktertiban, sampai marah-marah manakala berhubungan dengan PNS. Dari fenomena ini timbul berbagai pandangan yang pada akhirnya memberikan predikat yang tidak menguntungkan terhadap PNS. Bahkan seorang penyanyi "Iwan Fals" pada tahun 1981 telah menyanyikan lagu tentang "Gurunya yang Pegawai Negeri" dengan kandungan makna pada syair-syairnya yang mencemooh PNS. Predikat dan sindiran tersebut muncul sebagai gambaran tentang PNS yang kurang pada tempatnya dalam melaksanakan tugas.

Tidak bisa dipungkiri bahwa PNS merupakan tulang punggung pemerintah, sekaligus ujung tombak berjalan atau tidaknya sistem pemerintahan yang telah menjadi pilihan para pendiri negara. Dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan, untuk mencapai tujuan nasional seperti yang diamanatkan oleh UUD 1945 yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, PNS menjadi tumpuan dan harapan dari seluruh elemen bangsa. Apabila baik PNS maka baiklah Negara ini, namun apabila PNS jelek apalagi korup maka rusaklah Negara ini.

Banyak ahli yang mencoba menguraikan sebab-sebab mengapa PNS mempunyai kinerja yang buruk. Rata-rata dari pendapat para ahli mengarah pada teori kebutuhan dari Maslow, yang menyimpulkan bahwa seseorang akan melakukan atau tidak melakukan sesuatu sangat tergantung pada kebutuhan (*need*), apabila seseorang merasa butuh dan dapat terpenuhi kebutuhannya dengan melakukan suatu aktivitas, maka akan melakukan aktivitas tersebut dengan mengerahkan seluruh potensi yang dimilikinya. Namun apabila suatu aktivitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kehidupannya, maka cenderung untuk tidak dilakukan. Apabila teori tersebut diterapkan pada PNS, sedikit banyak akan dapat menjawab mengapa kinerja PNS kurang baik

dibandingkan dengan karyawan swasta. Hal ini sangat dipahami karena pekerjaan sebagai PNS kurang banyak tantangan. Tidak dikembangkan sistem pengupahan yang mengarah pada *reward and punishment*. Hal ini sangat nyata terlihat pada sistem penggajian, di mana seorang PNS yang rajin dan mempunyai tingkat produktivitas tinggi dan seorang PNS yang sering mangkir sekalipun pada pangkat dan golongan yang sama akan memperoleh imbalan gaji yang sama. Akibatnya adalah semakin lama loyalitas PNS terhadap negara dan bangsa menjadi semakin berkurang.

Bagaimana meningkatkan loyalitas PNS menjadi menarik untuk dikaji, karena seperti telah dijelaskan di depan bahwa ujung tombak negara dan bangsa terletak pada pundak PNS. Oleh karena itu tulisan ini mencoba menguraikan seberapa jauh perhatian pemerintah dalam memberikan perhatian kepada kesejahteraan PNS untuk meningkatkan loyalitasnya terhadap bangsa dan negara.

### **MAKSUD DAN TUJUAN PEMBERIAN JAMINAN KESEJAHTERAAN PNS**

Peningkatan kesejahteraan PNS telah diupayakan secara terus menerus, akan tetapi pada kenyataannya kesejahteraan PNS belum menggembirakan, terutama kesejahteraan yang berupa materi. Masih banyak PNS yang mendapatkan gaji di bawah UMP (Upah Minimum Propinsi), terutama untuk PNS golongan rendah masih mendapatkan gaji yang tidak dapat menutup kebutuhan minimalnya secara layak. Hal ini apabila dibandingkan dengan seruan pemerintah yang dialamatkan pada para pengusaha supaya membayar gaji karyawannya sesuai dengan standar UMP. Apalagi jika dibandingkan dengan upah yang diterima oleh pegawai pemerintah di negara-negara tetangga terdekat seperti Singapura, Malaysia maupun Thailand, ternyata kondisi kesejahteraan PNS di Indonesia sangat memprihatinkan.

Akibat dari tidak layaknya imbalan yang diterima oleh PNS, mengakibatkan kinerja dan loyalitasnya kurang memuaskan. Yang lebih fatal adalah PNS dengan kedudukan yang disandanginya digunakan untuk memperoleh pendapatan "siluman", guna meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Celakanya, cara-cara mendapatkan penghasilan "siluman" tersebut telah menjadi budaya di kalangan PNS, sehingga terkesan seluruh aktivitas masyarakat yang bersinggungan dengan PNS harus disertai dengan uang "siluman" tersebut. Banyak sekali PNS dengan kedudukan yang

disandangnya menggunakan "aji mumpung", menteror, korupsi, manipulasi dan segala kejelekan lainnya yang pada akhirnya berujung pada permintaan sejumlah uang pada masyarakat apabila ingin lancar segala urusannya.

Bentuk lain dari ketidakdisiplinan PNS adalah melakukan komitmen dengan lembaga lain, pada saat-saat seharusnya PNS berada di kantor untuk mengerjakan tugas-tugas pokoknya. Bahkan ada yang mengatakan dengan nada sumbang bahwa PNS merupakan pekerjaan sambilan. Belum lagi ada PNS yang berprofesi sebagai pedagang di pasar, peternak maupun petani yang aktivitasnya dilakukan secara paralel dengan kesibukannya sebagai PNS. Seandainya pekerjaan-pekerjaan tersebut dilakukan sesuai jam kerja, tidak menjadi masalah karena tugas-tugas mengabdikan kepada masyarakat telah ditunaikan dengan sebaik-baiknya, akan tetapi karena pekerjaan tersebut dilakukan pada jam kerja maka akan mengurangi kualitas pekerjaan yang dikerjakan di kantor. Indikator yang terungkap tersebut sebagai representasi bahwa kesejahteraan PNS benar-benar masih memprihatinkan, sehingga perlu upaya yang terus menerus untuk meningkatkannya agar PNS dapat mencurahkan segenap perhatiannya kepada pekerjaan kantor. Dengan demikian pelayanan terhadap masyarakat berjalan dengan lancar, dan pada akhirnya akan bermuara pada pembangunan bangsa dapat dipacu secara cepat.

Usaha peningkatan kesejahteraan dimaksudkan agar PNS dapat memusatkan perhatian sepenuhnya pada pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini sangat dimungkinkan karena apabila kesejahteraan PNS belum terpenuhi, maka pikiran dan konsentrasinya akan terpecah untuk berusaha memenuhi kekurangan yang disandangnya. Di samping itu apabila kesejahteraan telah tercapai gairah dan motivasi kerja juga akan meningkat sehingga produktivitasnya akan meningkat pula. Gairah dan motivasi kerja memang tidak semata-mata disebabkan karena pendapatan dalam bentuk material, namun demikian PNS yang bekerja demi mendapatkan pemenuhan kebutuhannya masih tetap mendominasi, sehingga cara-cara menumbuhkan gairah dan motivasi kerja dengan memberikan iming-iming imbalan kesejahteraan dalam bentuk materi belum dikatakan terlambat.

Selanjutnya usaha peningkatan kesejahteraan juga dimaksudkan agar PNS cinta dan hanya setia kepada negara dan bangsa, bukan kepada pihak lain yang dimungkinkan memberikan imbalan lebih baik. Apabila kesejahteraan dapat terpenuhi dari pemerintah, maka PNS tidak banya lagi yang menjalin komitmen dengan pihak lain. Karena pada dasarnya setiap orang akan berbuat baik sebagai balas budi terhadap pihak yang telah memberikan kepuasan, sehingga apabila yang memberikan kepuasan pemerintah, maka akan berbuat baik pula kepada pemerintah sebagai persujudan balas budinya kepada pemerintah. Pada akhirnya apabila kesejahteraan PNS terjamin, maka akan terwujud aparatur pemerintah yang bersih, berwibawa, berdayaguna, berhasilguna, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya untuk melaksanakan tugas-tugas yang menjadi bebannya. Dengan demikian tindakan-tindakan tidak terpuji seperti korupsi, kolusi, nepotisme, pemanfaatan jabatan, penyalahgunaan wewenang, pemerasan, penindasan dan lain sebagainya predikat-predikan lain yang senada dapat ditekan sekecil mungkin.

### **JAMINAN KESEJAHTERAAN PNS**

Mengenai kesejahteraan PNS Undang-undang No. 8 tahun 1974, telah menggariskan dalam pasal 32, yang berbunyi:

1. Untuk meningkatkan gairah kerja, diselenggarakan kesejahteraan pegawai negeri sipil.
2. Pegawai negeri sipil dan keluarganya pada waktu sakit atau melahirkan berhak memperoleh bantuan perawatan kesehatan.
3. Pegawai negeri sipil yang meninggal dunia, keluarganya berhak memperoleh bantuan.
4. Penyelenggaraan kesejahteraan yang dimaksud dalam ayat 1,2,3 diatur dan dibina oleh pemerintah.

Dari pasal tersebut di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa PNS benar-benar mendapat perhatian di bidang kesejahteraan. Namun melihat kemampuan pemerintah yang terbatas mau tidak mau dalam masalah peningkatan kesejahteraan PNS ini dilakukan secara bertahap, sehingga pada akhirnya pegawai negeri yang bersangkutan dapat memusatkan perhatian sepenuhnya untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Usaha peningkatan kesejahteraan yang dimaksud

meliputi: kesejahteraan material dan spiritual, pribadi dan sosial, seperti pemenuhan atas hak, jaminan hari tua, bantuan perawatan kesehatan, kebebasan memeluk agama dan lain-lain.

Untuk memperjelas seberapa jauh jaminan kesejahteraan PNS yang seharusnya ditunaikan oleh pemerintah, dapat dilihat pada Undang-Undang Pokok Kepegawaian No. 8 tahun 1974, pasal 7 sampai dengan 10 yang mengatur tentang hak-hak PNS sebagai berikut:

1. Hak memperoleh gaji (pasal 7)
2. Hak atas cuti (pasal 8)
3. Hak yang berhubungan dengan musibah dalam melaksanakan tugas (pasal 9)
4. Hak atas pensiun (pasal 10)

Mengenai hak-hak tersebut di atas selanjutnya dapat dijelaskan secara rinci dalam uraian berikut:

a. Hak Memperoleh Gaji

Pasal 7 Undang-Undang Pokok Kepegawaian No. 8 tahun 1974 berbunyi: "Setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab". Perlu disadari bahwa seharusnya pegawai negeri beserta keluarganya memang harus dapat hidup yang layak dari gajinya, sehingga PNS dapat memusatkan perhatian dan kegiatannya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Hal ini sebagaimana dijabarkan dalam Peraturan Pemerintah No. 15 tahun 1993 tentang Peraturan Gaji PNS pada pasal 15, sebagai berikut :

"(1) Kepada pegawai negeri yang beristri atau bersuami diberikan tunjangan istri atau suami sebesar 10 persen dari gaji pokok. (2) Kepada pegawai negeri sipil yang mempunyai anak atau anak angkat yang berumur kurang dari 21 tahun, belum pernah kawin, tidak mempunyai penghasilan sendiri dan nyata menjadi tanggungannya, diberikan tunjangan 3 persen dari gaji pokok, setiap anak. (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 dapat diperpanjang sampai umur 25 tahun apabila anak tersebut masih bersekolah. (4) Tunjangan sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 dan ayat 3 diberikan sebanyak-banyaknya untuk 3 orang anak termasuk anak angkat. (5) Apabila suami istri keduanya berkedudukan sebagai pegawai negeri maka tunjangan diberikan kepada yang mempunyai gaji pokok lebih besar."

Di samping tunjangan keluarga seperti dijelaskan dalam pasal 15 tersebut, masih terdapat tunjangan lain yaitu tunjangan jabatan, tunjangan pangan dan tunjangan-tunjangan lain. Tunjangan jabatan diberikan kepada PNS yang memangku jabatan struktural maupun jabatan penting lainnya yang mempunyai tanggung jawab berat. Tunjangan jabatan tersebut adalah:

1. Tunjangan jabatan Struktural
2. Tunjangan jabatan Bidang Pendidikan
3. Tunjangan Jabatan Pada Mahkamah Agung dan Peradilan umum
4. Tunjangan Jabatan Panitera Pengganaati
5. Tunjangan Jabatan Hakim pada Peradilan Agama
6. Tunjangan Jabatan Jaksa
7. Tunjangan Jabatan Peneliti
8. Tunjangan Jabatan Persandian
9. Tunjangan Jabatan Mahkamah Pelayaran
10. Tunjangan Jabatan BAPEKA
11. Tunjangan Jabatan Pejabat Negara Tertentu
12. Tunjangan Jabatan Penatar Tingkat Nasional
13. Tunjangan Jabatan Pengamat Gunung Api

Selanjutnya kepada pegawai yang mempunyai jabatan rangkap, baik jabatan struktural maupun jabatan fungsional, tidak boleh menerima tunjangan jabatan rangkap. Pegawai yang bersangkutan dapat memilih tunjangan jabatan yang menguntungkan bagi dirinya.

Tunjangan pangan bagi pegawai negeri dan keluarganya di atur dalam pasal 18 Peraturan Pemerintah No. 7 tahun 1977. Pelaksanaan tunjangan pangan ini diberikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 12 tahun 1967, yang sejak 1 Januari 1982 berlaku Keputusan Presiden No. 9 tahun 1982 untuk mengatur lebih lanjut tentang pengaturan tunjangan pangan. Tunjangan pangan tersebut dalam bentuk beras di mana setiap orang mendapat 10 kilogram, dengan catatan setiap PNS maksimal mempunyai 3 orang anak. Akibat dari pendistribusian tunjangan pangan untuk PNS yang tidak berjalan dengan baik, selanjutnya pendistribusian tunjangan pangan tidak

dalam bentuk beras melainkan diganti dengan uang yang pembayarannya bersa-sama dengan gaji setiap bulannya. Seiring dengan berlakunya aturan tersebut, jumlah anggota keluarga yang dapat memperoleh tunjangan juga dikurangi yaitu anak dibatasi sejumlah dua orang.

Setiap PNS juga dimungkinkan mendapat tunjangan-tunjangan lain, senyampang ada alasan-alasan yang kuat untuk itu, seperti kemahalan daerah, tunjangan penyesuaian harga indek, tunjangan resiko jabatan dan lain-lain. Jenis tunjangan ini antara lain adalah tunjangan khusus Irian Jaya.

Selanjutnya mengenai masalah kenaikan gaji PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 1977 pasal 11 sampai dengan pasal 14, yang pedoman pelaksanaannya diatur dengan Surat Edaran Kepala BAKN No. 02/SE/1977. Ada dua jenis kenaikan gaji yaitu kenaikan gaji berkala dan kenaikan gaji istimewa.

#### b. Hak atas Cuti

Hak atas cuti ini diatur dalam pasal 8 Undang-Undang Pokok Kepegawaian No. 8 Tahun 1974 yang berbunyi: "Setiap Pegawai Negeri berhak atas cuti". Sedangkan yang dimaksud cuti adalah tidak masuk kerja dalam jangka waktu tertentu, dan dalam rangka usaha untuk menjamin kesegaran jasmani dan rohani. Untuk pelaksanaan ketentuan di atas telah dikeluarkan Peraturan Pemerintah No. 24 Tahun 1976 dan Pedoman Pelaksanaannya yaitu Surat Edaran Kepala BAKN No. 1/SE/1977.

Peraturan Pemerintah No. 24 Tahun 1976 pasal 3, menyebutkan ada enam macam cuti yaitu: (1) Cuti Tahunan; (2) Cuti Besar; (3) Cuti Sakit; (4) Cuti Bersalin; (5) Cuti Alasan Penting; (6) Cuti Diluar Tanggungan Negara. Selanjutnya ketentuan pelaksanaannya diatur dalam pasal 4 sampai dengan pasal 8 sebagai berikut:

##### 1) Cuti Tahunan

Pegawai Negeri yang telah bekerja sekurang-kurangnya satu tahun terus menerus, berhak atas cuti selama dua belas hari kerja. Pelaksanaan cui ini tidak dapat dipecah-pecah kurang dari tiga hari kerja. Andaikan cuti ini akan dilaksanakan di tempat lain yang sulit, jangka waktu cuti ditambah dua hari.

Jika kepentingan dinas mendesak, cuti ini dapat ditangguhkan paling lama satu tahun, dan dapat diambil tahun itu paling lama 24 hari kerja termasuk cuti tahun yang bersangkutan. Sedangkan cuti yang tidak diambil pada tahun bersangkutan dapat diambil untuk cuti tahun berikutnya, paling lama 18 hari. Sedangkan cuti yang tidak diambil selama 3 tahun, masa cuti paling lama 24 hari.

## 2) Cuti Besar

Pegawai Negeri yang telah bekerja sekurang-kurangnya enam tahun terus; menerus berhak atas cuti selama tiga bulan. Namun jika ada kepentingan dinas yang mendesak cuti ini dapat ditangguhkan paling lama dua tahun. Jika cuti ini diambil kurang dari tiga bulan maka sisanya menjadi hapus.

## 3) Cuti Sakit

Pegawai Negeri yang sakit berhak atas cuti. Pada dasarnya cuti sakit dibagi menjadi tiga, yaitu: a) cuti sakit karena sakit; b) cuti sakit karena gugur kandungan; c) cuti sakit karena kecelakaan

## 4) Cuti Bersalin

Cuti ini diberikan khusus kepada PNS wanita yang melahirkan. Dalam hal ini dibagi dua yaitu: a) Persalinan untuk anak pertama sampai dengan anak ketiga diberikan satu bulan sebelum dan dua bulan sesudah; b) Persalinan untuk anak ke empat dan seterusnya, PNS tidak berhak atas cuti bersalin, tetapi kepadanya diberikan cuti diluar tanggungan negara.

## 5) Cuti Karena Alasan Penting

PNS berhak mendapat cuti karena alasan penting. Lama cuti karena alasan penting ini ditentukan oleh pejabat yang berwenang dengan pertimbangan waktu yang diperlukan oleh PNS yang bersangkutan. Cuti ini lamanya tidak boleh lebih dari dua bulan. Menurut Peraturan Pemerintah No. 24 Tahun 1976, cuti karena alasan penting adalah: "Tidak masuk kerja yang diijinkan karena alasan seperti: a) Orang tua, saudara, keluarga sakit keras atau meninggal dunia; b) Karena harus mengurus orang yang meninggal atau sakit keras, seperti yang dimaksud butir a; c) Melangsungkan perkawinan pertama; d) Alasan penting lain yang kemudian akan ditetapkan oleh presiden.

#### 6) Cuti di Luar Tanggungan Negara

Pegawai Negeri Sipil yang telah bekerja sekurang-kurangnya lima tahun terus menerus dapat menggunakan cuti di luar tanggungan negara. Lama cuti ini tiga tahun, dan dapat diperpanjang satu tahun. Pegawai Negeri yang menggunakan cuti ini dibebaskan dari jabatan dan tidak menerima penghasilan dari negara. Apabila Pegawai Negeri Sipil melapor kepada instansi induk setelah menjalankan cuti ini maka ia ditempatkan kembali, atau ditempatkan di instansi lain apabila tidak ada lowongan atau bias juga dipensiun jika tidak ada lowongan sama sekali.

Pegawai Negeri Sipil yang tidak melapor setelah menjalankan cuti ini diberhentikan dengan hormat sebagai PNS. Khusus untuk persalinan anak keempat dan seterusnya permintaan cuti tidak boleh ditolak. Pegawai yang bersangkutan tidak dibebaskan jabatan, dan tidak perlu persetujuan kepala BAKN.

#### c. Hak yang berhubungan dengan Musibah dalam Tugas

Mengenai hak ini dasar hukumnya adalah pasal 9 Undang-Undang Pokok Kepegawaian No. 8 Tahun 1974 yang berbunyi sebagai berikut:

- 1) Setiap Pegawai yang tertimpa suatu kecelakaan dalam dan karena melaksanakan tugas kewajiban berhak memperoleh perawatan;
- 2) Setiap Pegawai Negeri yang menderita cacat jasmani maupun cacat rohani dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga, berhak memperoleh tunjangan;
- 3) Setiap pegawai negeri yang tewas, keluarganya berhak memperoleh uang duka.

Sedangkan ketentuan pelaksanaannya diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 1981, tentang Perawatan, Tunjangan Cacat dan Uang Duka bagi PNS, yang mulai berlaku sejak 28 April 1981, dengan Pedoman Pelaksanaan Surat Edaran Bersama Menteri Kesehatan dan Kepala BAKN No. 368/Menkes/EB/VII/1981 dan No. 09/SE/1981. Jenis hak yang berhubungan dengan musibah dalam melaksanakan tugas diatur sebagai berikut:

- 1) Hak pengobatan, perawatan dan rehabilitasi
- 2) Hak tunjangan cacat (cacat karena dinas)

3) Hak uang duka tewas dan biaya pemakaman

4) Hak uang duka wafat

Dengan adanya peraturan yang tegas seperti tersebut di atas diharapkan pegawai yang mengalami kecelakaan yang selanjutnya sakit maupun cacat tetap, akan mendapatkan sedikit pengurangan beban sebagai penghibur sekaligus penghargaan atas jasa-jasa yang telah dilakukannya.

d. Hak atas Pensiun

Mengenai hak pensiun, diatur dalam Undang-Undang Pokok Kepegawaian No. 8 tahun 1974 pasal 10 yang berbunyi: "Setiap PNS yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, berhak atas pension". Pensiun adalah jaminan hari tua dan penghargaan pegawai negeri yang telah bertahun-tahun mengabdikan diri kepada negara. Pada dasarnya pensiun bukan saja merupakan jaminan hari tua, tetapi juga merupakan penghargaan atau balas jasa atas pengabdian seorang PNS. Untuk mendapatkan hak pensiun seorang PNS harus memenuhi tiga syarat pokok, yaitu:

1) Mencapai usia sekurang-kurangnya 50 tahun

2) Diberhentikan dengan hormat sebagai PNS

3) Mempunyai masa kerja paling tidak 20 tahun

Jika PNS yang bersangkutan pada saat diberhentikan memiliki masa kerja 20 tahun tetapi belum berusia 50 tahun, maka pemberian pensiun ditetapkan setelah berusia 50 tahun. Sebelum mencapai 50 tahun kepadanya diberikan uang tunggu. Pemberian uang tunggu maksimal 5 tahun. Apabila masa tunggu lebih dari 5 tahun maka sisanya tidak mendapat penghasilan.

Selain hak-hak tersebut di atas sebenarnya ada hak yang dapat diterima pegawai negeri dalam bentuk lain yaitu tunjangan yang bersifat pensiun. Tunjangan yang dimaksud adalah tunjangan yang diberikan kepada bekas pejabat yang menduduki jabatan negara tertentu dan janda atau dudanya termasuk anak-anaknya. Tunjangan ini diberikan dalam rangka pemberian penghargaan atas pengabdian kepada negara dan membela kemerdekaan Republik Indonesia. Menurut Peraturan Pemerintah No. 20 Tahun 1980 tunjangan ini meliputi: 1) Tunjangan yang diberikan kepada penulis

pergerakan kebangsaan atau kemerdekaan; 2) Tunjangan yang diberikan kepada Veteran; 3) Tunjangan yang diberikan kepada bekas anggota KNIP (1980:12)

Dalam rangka mengupayakan kesejahteraan pegawai negeri di samping pemenuhan atas hak-haknya seperti diuraikan di atas, masih ada usaha lain yang ditempuh pemerintah seperti: Pertanggungjawaban sosial dari pemerintah, Koperasi, KPG, Perumahan Dinas dan sebagainya.

Khusus mengenai pertanggungjawaban sosial ini dapat dijelaskan bahwa sifatnya wajib sehingga disebut juga pertanggungjawaban wajib. Tujuan dari pertanggungjawaban sosial ini pada prinsipnya adalah memberikan kesejahteraan atau jaminan sosial kepada anggotanya yaitu pegawai negeri. Ada dua model pada pertanggungjawaban sosial yaitu yang mengandung unsur menabung dan tidak mengandung unsur menabung. Pertanggungjawaban sosial pemerintah yang tidak mengandung unsur menabung misalnya pemeliharaan kesehatan PNS. Sedangkan yang mengandung unsur menabung misalnya; iuran taspen, yang kemudian diganti Asuransi Sosial PNS.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Peran PNS sangat penting dalam mencapai tujuan nasional sebagaimana diamanatkan oleh para pendiri negara Indonesia. PNS merupakan ujung tombak dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintah maupun tugas-tugas pembangunan dalam rangka mencapai masyarakat adil makmur. Menyadari betapa pentingnya kedudukan PNS, maka pemerintah harus memperhatikan nasib dan kesejahteraannya. Sangat ironis apabila ujung tombak dalam rangka mencapai kesejahteraan masyarakat tetapi PNS sendiri hidupnya jauh dari sejahtera. Oleh karena itu perlu ada usaha-usaha konkrit dari pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan PNS.

Maksud dan tujuan peningkatan kesejahteraan PNS adalah dalam rangka memupuk rasa disiplin dan loyalitas PNS kepada Negara dan bangsa. Di samping itu dalam rangka mewujudkan aparatur pemerintah yang bersih, berwibawa, produktif, berdayaguna, berhasilguna, cerdas, terampil, kreatif, sadar akan hak dan tanggungjawabnya, memiliki motivasi kerja yang tinggi, serta jauh dari tindakan-

tindakan yang merugikan negara seperti korupsi, kolusi, nepotisme, penyalahgunaan wewenang, indiscipliner, dsb.

Usaha pemberian kesejahteraan kepada PNS telah mempunyai dasar hukum yang jelas. Kesejahteraan tersebut meliputi kesejahteraan material, spiritual, individual, keluarga, dan sosial. Bentuk konkrit dari kesejahteraan tersebut antara lain : jaminan hari tua, bantuan perawatan kesehatan, bantuan kematian, kebebasan melakukan ibadah, ceramah keagamaan dsb. Di samping itu ada berbagai jenis hak cuti yang dapat diperoleh PNS sebagai wujud kepedulian pemerintah untuk mewujudkan aparatur yang bersih. Namun disebabkan kemampuan pemerintah yang terbatas, maka pelaksanaannya dilakukan secara bertahap. PNS belum mendapatkan hak-haknya secara maksimal, sehingga kesejahteraan PNS belum terwujud secara nyata.

## B. Saran

Menyadari betapa pentingnya peran PNS selaku aparatur pemerintah, abdi negara, dan abdi masyarakat, maka perlu upaya yang sungguh-sungguh dari pemerintah untuk mewujudkan kesejahteraan PNS. Sejalan dengan usaha pemerintah mewujudkan kesejahteraan PNS, perlu diimbangi dengan kesadaran PNS akan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu PNS juga harus mampu menunjukkan sebagai aparatur pemerintah yang bersih dan berwibawa dengan cara mampu menempatkan diri sesuai dengan kedudukannya.

## DAFTAR PUSTAKA

Bennet N,B., Silalahi, 1985, *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta : PT Pustaka Binaman Pesindo.

-----, 1983, *Perencanaan Pembinaan Tenaga Kerja Manusia*, Jakarta : PT Pustaka Binaman Pesindo.

Hani Handoko, 1987, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPF.

Murahman, 1986, *Kedudukan Pegawai Negeri Sipil Beserta Penghasilan dan Pemberian Perawatannya*, Yogyakarta : Gunung Agung.

Republik Indonesia, 1974, Undang-Undang No. 8/1974 Tentang : Pokok-Pokok Kepegawaian. Jakarta : Lembaran Negara.

-----, 1983, Peraturan Pemerintah No. 10/1983 Tentang : Izin Perkawinan dan Perceraian Bagi Pegawai Negeri Sipil, Jakarta : Lembaran Negara.

-----, 1993, Peraturan Pemerintah No. 15/1993 Tentang : Peraturan Penggajian Pegawai Negeri Sipil, Jakarta : Lembaran Negara

Sudibyo Tirta Atmojo, 1983, *Hukum Kepegawaian*, Jakarta : Galia Indonesia.

Wira Seputra, 1975, Pembinaan Pengamalan Pancasila bagi Pegawai Negeri Sipil, Yogyakarta : Yayasan Hanggayuh Bawanatata.

#### BIODATA:

Saliman, lahir di Kutasari, Purbalingga, 3 Agustus 1966 adalah lektor pada Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Yogyakarta. Saat ini sedang menyelesaikan Program Pascasarjana di UNY pada Program Studi Pendidikan IPS.