

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kedudukan dan peran Aparatur Sipil Negara, untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan Nasional. Kelancaran penyelenggaraan tugas dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur Negara khususnya Pegawai Negeri. Dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

ASN sebagai unsur utama sumber daya manusia yang mempunyai peranan terhadap keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Hal ini bahwa ASN menjadi tumpuan dalam pelaksanaan pemerintahan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing¹.

ASN sebagaimana yang tercantum dalam pasal 1 angka 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu:²

1. Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai Negeri Sipil dan

¹ Dessler Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Prenhallindo, 1997), hlm. 329.

² Effendi Sofyan, *Manajemen Pelayanan Umum*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1997), hlm. 24

pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

2. Aparatur Sipil Negara 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.

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ditegaskan bahwa jenis Aparatur Sipil Negara terdiri dari 2 jenis yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

ASN yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.³

Menurut peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada pasal 1 ayat (1) adalah kesanggupan Aparatur Sipil Negara untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin. Pegawai yang tidak mematuhi disiplin akan mendapatkan sanksi sesuai

³ Ninggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, (Jakarta: PT Pertja, 1997), hlm. 23.

dengan tindakan indiscipliner yang dilakukan pegawai, mulai dengan teguran secara lisan, peringatan tertulis sampai dengan pemberhentian.⁴

⁴ Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil

Salah satu latar belakang ditetapkannya PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai pengganti dari PP No. 30 Tahun 1980 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil karena adanya tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kinerja dan pelayanan PNS seiring dengan pelaksanaan reformasi birokrasi. Selain PP No. 53 tahun 2010, Badan Kepegawaian Negara (BKN) juga sudah menyiapkan pengganti dari PP No. 10 tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS yang selama ini dikenal dengan DP3 yaitu PP No 46 tahun 2014.

Berdasarkan salah satu contoh yang ditemui di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul permasalahan yang sering dihadapi ada salah satu Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul pada umumnya masih kurang mematuhi peraturan kedisiplinan, sehingga dapat menghambat kelancaran dalam bekerja. Seharusnya Aparatur Sipil Negara menjadi teladan bagi masyarakat agar masyarakat dapat percaya terhadap peran ASN.

Hal-hal lain yang menjadi sorotan umum terhadap perilaku pegawai negeri sipil adalah pelanggaran peraturan disiplin seperti datang ke kantor terlambat, pulang lebih cepat, berkeliaran di tempat keramaian pada saat jam kerja, pemborosan waktu kerja, keterlibatan birokrasi dalam arena politik praktis, ketidak profesionalan birokrasi, perbuatan asusila yang menjatuhkan martabat PNS sehingga menambah lagi kelengkapan citra buruk birokrasi Indonesia. Pernyataan pelanggaran disiplin PNS yang terus meningkat sepanjang tahun di Indonesia dikemukakan oleh juru bicara Kementerian Negara Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi yang menyatakan bahwa:

“pelanggaran disiplin PNS beragam mulai bolos kerja, meninggalkan tugas kantor hingga beristri tanpa izin. Agregatnya sebenarnya tidak terlalu tetapi saya lihat ada trend sedikit meningkat. Berarti ada peningkatan dari tahun sebelumnya”⁵

Peningkatan jumlah pelanggaran terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS mencapai puncaknya pada periode 19 Juli 2013 sebanyak 71 PNS menunjukkan bahwa para PNS masih banyak yang tidak menaati kewajiban dan melanggar larangan yang ditetapkan dalam ketentuan peraturan disiplin PNS tersebut. Akibatnya banyak PNS yang diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS dengan kasus pelanggaran tidak masuk kerja lebih dari 46 hari, pemalsuan dokumen, penjatuhan martabat negara/pemerintah, penyalahgunaan wewenang. Penjatuhan hukuman disiplin berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian tidak dengan hormat kepada para PNS, sebagai salah satu contoh bentuk komitmen yang kuat dari para pejabat pemerintah untuk menegakan peraturan disiplin pegawai negeri sipil guna mewujudkan PNS yang bermoral, berdisiplin, handal dan profesional dalam melayani masyarakat.

Walaupun pemerintah sudah menerbitkan sejumlah peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian dan salah satunya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 yang merupakan koreksi atas

⁵Priambada Amrullah, *Inkonsistensi Pegawai Negeri Sipil*, Jurnal: *Jurnal Privat Law*, Vol. V No. 1 Januari-Juni 2016

peraturan pemerintah nomor 30 tahun 1980 tentang disiplin PNS dengan tujuan menjadikan sosok PNS yang disiplin, bermoral, berwibawa dan profesional dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan, namun realita dan faktanya masih banyak PNS yang melanggar peraturan disiplin PNS terutama pasal 3 angka 11 tentang kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja kantor. Menyaksikan perilaku PNS yang indiscipliner, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap keberadaan Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 pasal 3 angka 11 tentang kewajiban PNS masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja kantor dan mekanisme penjatuhan hukuman disiplin pegawai negeri sipil.

Demi mewujudkan pemerintah yang bersih dan berwibawa harus diawali dengan implementasi disiplin ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul khususnya bagi ASN. Implementasi seharusnya bagian dari tujuan utama pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul. Jika dilaksanakan dengan tepat maka mampu meningkatkan disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Implementasi disiplin akan membuat seluruh yang terlibat dalam organisasi mampu berjalan sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan⁶.

Upaya meningkatkan kedisiplinan tersebut Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintahan dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun kenyataan yang terjadi dalam suatu instansi pemerintah di

⁶ 6M. Suparno, *Rekayasa Pembangunan Watak dan Moral Bangsa*, (Jakarta: PT. Puel Mundial, 1992), hlm. 85.

lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul masih melakukan pelanggaran disiplin yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka fokus penelitian peneliti adalah mengenai “Penerapan sanksi bagi aparatur sipil negara yang melanggar disiplin pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka permasalahan yang menjadi fokus perhatian dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana Penerepan Sanksi Bagi Aparatur Sipil Negara Yang Melanggar Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul?
2. Faktor Apa Yang Mempengaruhi Penerepan Sanksi Bagi Aparatur Sipil Negara Yang Melanggar Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan di atas maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian, yaitu :

1. Untuk Mengetahui Penerepan Sanksi Bagi Aparatur Sipil Negara Yang Melanggar Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul.
2. Untuk Mengetahui Faktor Apa Yang Mempengaruhi Penerepan Sanksi Bagi Aparatur Sipil Negara Yang Melanggar Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis terkait dengan kontribusi tertentu dalam penyelenggaraan penelitian terhadap perkembangan teori dan ilmu pengetahuan dunia akademis.

- a. Memperbanyak khazanah Ilmu Pengetahuan dalam dunia akademis khususnya Ilmu Administrasi Negara.
- b. Mempertajam dan mengembangkan teori-teori yang ada dalam dunia akademis khususnya teori mengenai kebijakan publik, serta mengembangkan ilmu yang di dapat selama perkuliahan khususnya ilmu kebijakan publik yang didalamnya terdapat implementasi kebijakan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis berkaitan dengan kontribusi praktis yang diberikan dalam penyelenggaraan penelitian terhadap obyek penelitian.

- a. Memberikan informasi atau masukan terhadap Pemerintah Kabupaten Bantul dalam melaksanakan penerapan PP No. 53 Tahun 2010 tentang penerapan sanksi bagi aparatur sipil negara yang melanggar disiplin pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 di lingkungan pemerintah Kabupaten Bantul ini dapat dijadikan evaluasi kedepannya.
- b. Sistematis mengenai implementasi ini dapat dijadikan sebagai informasi tambahan sehingga dapat memberikan sumbangan pemikiran serta alternatif lain untuk mengetahui bagaimana hambatan mengenai Implementasi dari PP No.53 Tahun 2010 Tentang penerapan sanksi bagi aparatur sipil negara yang melanggar disiplin pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah no.53 tahun 2010 di lingkungan pemerintah Kabupaten Bantul.
- c. Sebagai bahan pemahaman dan pembelajaran bagi peneliti maupun mahasiswa lain untuk melakukan penelitian-penelitian secara lebih mendalam mengenai bidang ilmu sosial terutama mengenai ke Disiplinan Kepegawaian.