

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semangat reformasi telah mendorong Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melakukan pembaharuan dan peningkatan sistem pemerintahan negara dalam pembangunan, perlindungan dan pelayanan masyarakat guna mendorong kebutuhan serta kepentingan masyarakat. Rakyat menghendaki agar pemerintah memberikan perhatian yang sungguh-sungguh dalam menanggulangi Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN), sebagaimana diamanatkan dalam TAP MPR NOMOR XI/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan bebas KKN. Orientasi pada kekuasaan yang kuat selama ini telah membuat birokrasi menjadi semakin jauh dari misinya untuk melayani publik.

Proses penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (Good Governance) diperlukan adanya langkah pembaharuan atau reformasi birokrasi. Penyelenggaraan pemerintah yang baik (Good Governance) dalam administrasi publik dan pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan merupakan wujud tanggung jawab pemerintah terhadap tuntutan dan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan bangsa dan negara.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sering mendapat sorotan terhadap kinerjanya, dikarenakan image yang tercipta dari PNS terlanjur buruk, seperti kurang produktif, suka korupsi, dan menghamburkan uang negara, rendahnya etos kerja, sering bolos dan lain-lain. Tingkat kinerja pegawai masih di bilang rendah karena kebanyakan dari mereka hanya datang, mengisi absen, ngobrol lalu pulang tanpa memberikan jasa mereka dalam suatu pekerjaan. Melihat berbagai permasalahan yang timbul maka dibuatlah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang meliputi standar rekrutmen yang berbasis merit sistem, peraturan kerja pegawai aparatur negara, hingga sanksi yang diberlakukan jika melanggar UU tersebut.

Keluarnya UU tersebut diharapkan dapat membawa perubahan dan manajemen kepegawaian serta pengembangan kapasitas pegawai di Indonesia yang berdampak pada kinerja ASN yang nantinya akan diukur setiap tahun secara individual dan sistem penggajian yang berdasar pada beban kerja yang diberikan. Alasan lain pembuatan UU ASN ini karena di era sekarang kebanyakan birokrasi lebih mengabdikan pada kepentingan politik yang sedang berkuasa, bukan untuk melayani kepentingan publik, padahal pada hakekatnya birokrasi merupakan abdi negara yang memenuhi dan melayani kepentingan publik.

Boyolali sebagai daerah otonom mempunyai kewajiban dalam melaksanakan manajemen pegawai dalam rangka menjalankan organisasi pemerintahannya. Aparatur Sipil Negara wilayah Boyolali yang ditangani

oleh Badan Kepegawaian Daerah sampai tahun anggaran 2015 tak kurang dari 10.200 pegawai,¹ sehingga menjadi tugas yang cukup berat bagi lembaga ini untuk mengelolanya. Masalah kepegawaian yang sering ditemui yaitu tidak profesionalnya pegawai, tingkat kedisiplinan yang kurang dan persebaran pegawai yang tidak merata yang terpusat di kota. Masih banyak aparatur di Kabupaten Boyolali yang kurang disiplin dalam mematuhi jam kerja, dan tindakan oknum yang melakukan tindakan indisipliner telah menunjukkan kinerja para Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Boyolali yang cukup rendah. Aparatur Sipil Negara menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin, Aparatur Sipil Negara berkewajiban menjadi teladan sebagai warganegara yang baik dalam masyarakat sehingga segala aktifitas dan ucapannya dijadikan panutan dalam masyarakat.

Pendayagunaan aparatur pada dasarnya tidaklah dapat dipisahkan dari pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh yang merupakan segenap aktivitas yang bersangkutan paut dengan masalah penggunaan tenaga kerja dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu dengan masalah pokoknya terutama berkisar pada penerimaan, pengembangan, pemberian balas jasa dan pemberhentian.²

¹“Jumlah ASN BKD Kabupaten Boyolali”, dalam wikipins.com/boyolali-kekurangan-200-pns/, diakses tanggal 23 Maret 2016, jam 21.40

² Liang Gie, 1986, *Kamus Administrasi Perkantoran*, Yogyakarta; Nur Cahaya, hlm 32

Penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara sebenarnya diandarkan pada idealisme menurut sistem birokrasi rasional yaitu setiap aparatur dituntut berprestasi, bertanggung jawab guna mencapai efektivitas pelayanan publik. Penilaian itu dalam birokrasi nasional dimaksudkan sebagai mekanisme imbalan (reward) dan hukuman (punishment). Artinya para aparatur sipil negara yang mempunyai nilai baik yaitu bekerja secara sungguh-sungguh dan bertanggungjawab, maka ia akan memperoleh penghargaan yang layak, contohnya yaitu kenaikan karier yang lebih diprioritaskan dibanding rekan-rekannya, naik jabatan lebih tinggi dibanding rekan-rekannya, pujian dari atasannya atau dalam bentuk pemberian uang atau barang yang pantas. Sebaliknya aparatur yang mempunyai nilai rendah dan bekerja secara asal-asalan maka sudah sepantasnya akan mendapat hukuman yang layak, contohnya rekan-rekannya sudah naik pangkat tidak naik pangkat atau ditunda kenaikan pangkatnya untuk periode tertentu, otomatis jika tidak naik pangkat maka tidak ada kenaikan jabatan yang berimbas tidak adanya kenaikan penghasilan. Dengan demikian karier setiap aparatur tergantung dari masing-masing individu karena yang dinilai kualitas pekerjaannya.

Selama 2014, sebanyak 15 Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Boyolali terkena sanksi indisipliner. Tetapi, 3 ASN dipecat.³Ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin para aparatur sipil negara sangat

³ www.timlo.net/baca/68719592062/15-pns-boyolali-terkena-sanksi-3-dipecat/

rendah untuk itu kita harus tingkatkan kedisiplinan para aparatur agar semakin giat bekerja.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka pembinaan sangat diperlukan agar para Aparatur Sipil Negara lebih giat bekerja karena pembinaan dilaksanakan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya aparatur untuk dapat bekerja secara profesional dalam rangka meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan tugas, fungsi Badan Kepegawaian Daerah dalam pembinaan Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Boyolali ?
2. Apa saja faktor yang menghambat dan mendukung pelaksanaan tugas, fungsi Badan Kepegawaian Daerah dalam pembinaan Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Boyolali ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan tugas, fungsi Badan Kepegawaian Daerah dalam pembinaan Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Boyolali
2. Untuk mengetahui faktor apa sajakah yang menjadi penghambat dan pendukung pelaksanaan tugas, fungsi Badan Kepegawaian Daerah dalam pembinaan Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Boyolali

D. Manfaat Penelitian

A. Manfaat Teoritis

Agar dapat digunakan sebagai literatur atau referensi bagi penelitian berikutnya yang terkait tentang pembinaan Aparatur Sipil Negara khususnya di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Boyolali serta untuk mengetahui dan memahami masalah yang terjadi dalam instansi pemerintah.

B. Manfaat Praktis

- a) Bagi pemerintah, agar menjadi masukan dan bahan pertimbangan dalam pengambilan langkah-langkah kebijakan yang akan diterapkan dalam sistem pemerintahan yang akan datang
- b) Bagi masyarakat, agar dapat digunakan sebagai bahan kajian dalam melaksanakan tugas yang diberikan, baik bagi pekerja maupun mahasiswa
- c) Bagi penulis, agar menjadi bahan pembelajaran untuk melatih dan mengasah daya pikir dalam melihat permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja