

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Reformasi di bidang kepegawaian yang merupakan konsekuensi dari perubahan di bidang politik, ekonomi dan sosial yang begitu cepat terjadi sejak paruh pertama tahun 1998 ditandai dengan berlakunya Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Peraturan perundang-undangan yang merupakan perubahan dan penyempurnaan dari Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 dengan pokok bahasan yang sama tersebut, kemudian diikuti dengan berbagai peraturan pelaksanaannya, baik yang berupa Peraturan Pemerintah (PP) maupun Keputusan Presiden (Keppres), untuk menjamin terlaksananya Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 ini secara baik dan terarah.¹

Pada dasarnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) di negara manapun mempunyai tiga peran yang serupa. Pertama, sebagai pelaksana peraturan dan perundangan yang telah ditetapkan pemerintah. Untuk mengemban tugas ini, netralitas PNS sangat diperlukan. Kedua, melakukan fungsi manajemen pelayanan publik. Ukuran yang dipakai untuk mengevaluasi peran ini adalah seberapa jauh masyarakat puas atas pelayanan yang diberikan PNS. Apabila tujuan utama otonomi daerah adalah mendekatkan pelayanan kepada

¹ Suwandi, Made, 2001, *Agenda Kebijakan Reformasi Pemerintahan Daerah, Sebagai Tindak*

masyarakat, sehingga desentralisasi dan otonomi terpusat pada pemerintah Kabupaten dan pemerintah kota, maka PNS pada daerah-daerah tersebut mengerti benar keinginan dan harapan masyarakat setempat. Ketiga, PNS harus mampu mengelola pemerintahan. Artinya pelayanan pada pemerintah merupakan fungsi utama PNS. Setiap kebijakan yang diambil pemerintah harus dapat dimengerti dan dipahami oleh setiap PNS sehingga dapat dilaksanakan dan disosialisasikan sesuai dengan tujuan kebijakan tersebut. Dalam hubungan ini maka manajemen dan administrasi PNS harus dilakukan secara terpusat, meskipun fungsi-fungsi pemerintahan lain telah diserahkan kepada pemerintah Kota dan pemerintah Kabupaten dalam rangka otonomi daerah yang diberlakukan saat ini.²

Desentralisasi kewenangan Bupati terhadap kinerja pegawai, di Kabupaten Bantul terkait dengan kinerjanya bahwa Bupati dalam peranannya memiliki kewenangan untuk pembinaan kepegawaian dalam rangka mewujudkan kinerja pegawai yang lebih baik. Melihat kinerja kepegawaian, khususnya dalam penelitian ini yang akan mengangkat masalah desentralisasi kewenangan Bupati untuk pembinaan pegawai di Kabupaten Bantul, ini disebabkan karena adanya kinerja pegawai yang perlu mendapat tatanan serta pembinaan yang dilakukan langsung oleh pemerintah daerah yang kewenagannya di berikan oleh Bupati Kabupaten Bantul.

Adanya perubahan yang mendasar terhadap manajemen dan sistem

pembinaan dalam memperbaiki kinerja pegawai, dalam hal untuk menjawab tuntutan dari masyarakat mengenai birokrasi yang bersih dengan Pegawai Negeri Sipil yang profesional di wilayah Kabupaten Bantul. Dengan meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam penyelenggaraan pemerintah untuk mengurangi beban APBD, di samping itu untuk mendukung upaya pemulihan ekonomi khususnya upaya untuk mengatasi masalah *hight cost economy* yang tidak menghambat pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Bantul melalui kinerja pegawai secara keseluruhan.³

Sistem desentralisasi kewenangan terkait dengan wewenang Bupati terhadap pembinaan kepegawaian di Kabupaten Bantul yang akan dilakukan kepada camat atau pejabat daerah yang ada di bawahnya, maka tentunya banyak upaya serta kebijakan yang akan dikeluarkan untuk tujuan pembinaan kepegawaian dalam kinerja maupun dalam bentuk pelayanan terhadap publik. Manajemen kepegawaian yang dilakukan oleh Bupati Kabupaten Bantul, pada dasarnya merupakan proses yang tidak pernah tuntas dan akan mengalami perubahan yang terus menerus baik karena adanya tuntunan baru yang sesuai dengan keadaan, kebutuhan juga adanya koreksi atas kelemahan formulasi atau karena faktor perubahan lingkungan intern dan ektern.

Secara teknis mengenai pembinaan kepegawaian di Kabupaten Bantul, yang akan dilakukan oleh camat atas perintah Bupati masih terdapat sejumlah persiapan yang harus dilakukan untuk menjamin tugas pemerintahan daerah Kabupaten yang dilakukan di wilayah kecamatan, pada prinsipnya

³ Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

acuan dasar dari manajemen kepegawaian telah diwujudkan melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Melihat kaitan antara kewenangan Bupati terhadap pembinaan kepegawaian di wilayah Kabupaten Bantul yang didelegasikan kepada camat, tentu banyak upaya serta hambatan yang dirasakan oleh Bupati dalam proses pembinaan pegawai. Sesuai dengan pelaksanaan tersebut di atas, maka penelitian ini akan mendorong penulis untuk melakukan analisis mengenai: **DESENTRALISASI KEWENANGAN BUPATI TERHADAP PEMBINAAN KEPEGAWAIAN DI KABUPATEN BANTUL.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi. Perumusan masalah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan desentralisasi kewenangan Bupati terhadap pembinaan kepegawaian di Kabupaten Bantul?
2. Apa hambatan yang dihadapi oleh Bupati dalam pembinaan kepegawaian

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai oleh penulis didalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan desentralisasi kewenangan Bupati terhadap pembinaan kepegawaian di Kabupaten Bantul.
2. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh Bupati dalam pembinaan kepegawaian di Kabupaten Bantul.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah:

1. Manfaat teoritis: menambah pengetahuan serta wawasan dibidang ilmu hukum khususnya Hukum Administrasi Negara (HAN).
2. Manfaat praktis: mendapatkan informasi yang lebih jelas dalam realita yang terjadi berkaitan dengan pelaksanaan pelaksanaan desentralisasi kewenangan Bupati terhadap pembinaan kepegawaian di Kabupaten Bantul.