

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur negara.

Berbagai permasalahan atau hambatan yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan diperkirakan tidak berjalan dengan baik harus ditata ulang atau diperbaharui. Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Dengan kata lain, reformasi birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional.

Untuk mewujudkan hal tersebut, maka langkah awal yang harus dilakukan adalah meningkatkan disiplin pegawai. Disiplin yang dimaksud mencakup unsur-unsur kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi dan melaksanakannya

dengan sungguh-sungguh apabila melanggar tugas dan wewenang. (WS.Widodo, 1980:60).

Pada dasarnya jiwa disiplin tersebut mutlak harus dimiliki, ditanamkan dan dipupuk oleh setiap Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur birokrasi dalam pelaksanaan berbagai rutinitas keseharian, hal ini mengingat eratnya hubungan antara disiplin dalam kerja dengan motivasi kerja yang berimbas pada produktivitas dan pelayanan prima pada masyarakat yang juga merupakan tujuan dari reformasi birokrasi.

Ditetapkannya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 sebagai pembaharuan dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil diharapkan menjadi suatu landasan hukum yang mampu menciptakan aparatur yang profesional dalam mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Pengertian penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa adalah aparatur yang seluruh tindakannya dapat dipertanggung jawabkan, baik dilihat dari segi moral maupun dari segi peraturan perundang-undangan serta tidak mengutamakan orientasi kekuasaan yang ada dalam dirinya untuk melayani kepentingan umum dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan keberhasilan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan aparatur negara dalam melaksanakan tugasnya, terutama dari segi kepegawaian. Pegawai

Negeri Sipil (PNS) diharapkan selalu siap sedia dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Oleh karena itu aparatur pemerintah memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai penggerak dalam menjalankan roda pemerintahan.

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara. Akan tetapi dalam suatu instansi pemerintah para pegawainya sering melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, bermalas-malasan dalam bekerja, pulang sebelum waktunya, dan penyimpangan-penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan pada masyarakat.

Pada perkembangan zaman yang semakin maju dan memasuki era globalisasi. Kedudukan sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan dunia kerja yang semakin profesional dalam suatu organisasi. Tujuan dalam suatu organisasi dapat tercapai dengan baik tergantung dari faktor manusia yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan organisasi.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah manusia yang mempunyai keterampilan, kemampuan, dan etos kerja yang tinggi. Setiap lembaga atau instansi memerlukan pegawai yang memiliki kepribadian tinggi dan memiliki kemampuan serta kecakapan dalam mengambil keputusan. Penerapan disiplin bertujuan agar kedisiplinan dapat ditingkatkan oleh para pegawai di lembaga atau instansi tersebut memiliki produktivitas yang tinggi. Hal tersebut menunjukkan pentingnya peran SDM tidak mungkin dipisahkan dari tujuan perusahaan atau instansi, baik pemerintah maupun swasta

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu seorang pemimpin selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. (Hasibuan, 2002: 193).

Seorang pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan berpengaruh terhadap penilaian kinerja dirinya. Disiplin pegawai sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan potensi pegawai, maka Badan Perencanaan Pembangunan Kabupaten Kuningan dalam menegakkan dan melaksanakan disiplin bagi para pegawainya menetapkan standar peraturan disiplin pegawai.

Disiplin merupakan tindakan untuk mendorong anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan sebagai ketentuan yang telah ditetapkan organisasi dan diharapkan dapat dipatuhi oleh pegawainya. Usaha meningkatkan disiplin pegawai

pegawai diartikan sebagai suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja (Siagian, 2002:305).

Disiplin adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber daya Manusia. Disiplin juga merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Hani Handoko, 2001:209).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhi.

Objek dalam penelitian ini adalah BAPPEDA Kabupaten Kuningan. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) sebagaimana halnya BAPPEDA Kabupaten Kuningan sangat dibutuhkan supaya perencanaan pembangunan di daerah dapat berjalan dengan baik karena ada lembaga yang bertanggung jawab secara langsung, peran serta masyarakat sebagai wujud dari

keseriusan masyarakat mengawal jalannya pembangunan perlu didukung dengan tersedianya ruang partisipasi publik dalam memberikan masukan-masukan yang mencerminkan aspirasi masyarakat. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kuningan adalah sebuah instansi pemerintah yang dipimpin oleh kepala badan yang membawahi pegawai dari beberapa bagian, yang masing-masing kepala bagian bertanggung jawab kepada kepala badan.

Setelah melakukan penjajagan / pengamatan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kuningan masih terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaannya, diantaranya datang ke kantor tidak tepat waktu, sering tidak mengikuti apel pagi yang dilakukan setiap hari, dalam melaksanakan tugasnya pada saat jam kerja sering menyalahgunakan fasilitas-fasilitas kantor. Misalnya, penyalahgunaan internet untuk *facebook*, *twitter*, *main game* dan *download*, penyalahgunaan mobil atau kendaraan kantor untuk bepergian diluar keperluan kantor. Seringnya meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja hanya untuk sekedar makan dan ngobrol dikantin, seringnya tidak tepat waktu dalam kembali ke kantor pada saat jam istirahat telah habis.

Adapun data Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi sanksi atau hukuman disiplin di Badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kuningan dapat dilihat pada tabel 1.1 :

Tabel 1.1

Data PNS/CPNS yang dijatuhi hukuman disiplin di Badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kuningan tahun 2011-2015

No	Tingkat Hukuman Disiplin	Tahun 2011	Tahun 2012	Tahun 2013	Tahun 2014	Tahun 2015
1	Hukuman Disiplin Ringan	7	6	6	5	5
2	Hukuman Disiplin Sedang	-	-	-	-	-
3	Hukuman Disiplin Berat	1	-	-	-	-
	Jumlah	8	6	6	5	5
	Jumlah PNS	52	52	53	53	53
	Persentase %	15,38%	11,53%	11,32%	9,43%	9,43%

Sumber : Sub Bag Umum BAPPEDA Kabupaten Kuningan

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa pada tahun 2011 jumlah PNS yang dijatuhi hukuman disiplin ringan yaitu berupa teguran lisan oleh pejabat berwenang dalam hal ini atasan langsung adalah sebanyak 7 orang, tahun 2012 sebanyak 6 orang, tahun 2013 sebanyak 6 orang, tahun 2014 sebanyak 5 orang, dan tahun 2015 sebanyak 5 orang. Sedangkan untuk hukuman disiplin sedang pada tahun 2011 hingga 2015 tidak ada PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang, dan untuk hukuman disiplin berat pada tahun 2011 yaitu berupa pemberhentian tidak hormat adalah sebanyak 1 orang karena meninggalkan tugas tanpa alasan yang sah.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti merasa tertarik dan bermaksud untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam bentuk usulan penelitian dengan judul **“IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN KUNINGAN”**

B. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, dapat dikemukakan suatu perumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana pelaksanaan implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil di sekretariat BAPPEDA Kabupaten Kuningan ?

2. Faktor – Faktor apa saja yang menghambat dalam proses implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil di sekretariat BAPPEDA Kabupaten Kuningan ?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam proses implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil di sekretariat BAPPEDA Kabupaten Kuningan ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan merupakan suatu arah yang hendak dicapai peneliti. Adapun tujuan penelitian yang dilakukan yaitu :

- a. Untuk mengetahui kejelasan tentang implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil di sekretariat BAPPEDA Kabupaten Kuningan.
- b. Untuk mengetahui faktor – faktor apa saja yang menghambat dalam proses implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil di sekretariat BAPPEDA Kabupaten Kuningan.
- c. Untuk mengetahui usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan untuk mengatasi hambatan dalam proses implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil di sekretariat BAPPEDA Kabupaten Kuningan?

2. Kegunaan Penelitian

a. Secara Akademik / Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan teori dan konsep dalam disiplin ilmu administrasi negara khususnya mengenai implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil di sekretariat BAPPEDA Kabupaten Kuningan.

b. Secara Praktis (aspek guna laksana)

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan sosial pada masyarakat akan penggambaran implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil di sekretariat BAPPEDA Kabupaten Kuningan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan yang bermanfaat bagi BAPPEDA Kabupaten Kuningan agar bisa menjadi lebih baik lagi dalam melaksanakan pekerjaan. Dan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan alternatif pemecahan masalah khususnya yang dihadapi oleh pemerintahan Kabupaten Kuningan.

Tabel 1.2
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Tahun Bulan KegiatanMinggu	2015-2016																							
		Desember				Januari				Februari				Maret				April				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	TAHAP PERSIAPAN																								
	a. Penelitian Kepustakaan																								
	b. Penjajagan																								
	c. Pengajuan Judul																								
	d. Pembuatan Proposal																								
	e. Seminar Proposal																								
	f. Perbaikan Proposal																								
2	TAHAP PENELITIAN																								
	a. Observasi																								
	b. Wawancara																								
	c. Penyebaran Angket																								
	d. Penarikan Angket																								
3	TAHAP PENYUSUNAN																								
	a. Pengolahan Data																								
	b. Analisis Data																								
	c. Pembuatan laporan																								
4	TAHAP PENGUJIAN																								
	a. Seminar Draft																								
	b. Perbaikan Draft																								
	c. SidangSkripsi																								

Ket: ■ Ada Kegiatan