

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pegawai Negeri Sipil menurut undang-undang RI nomor 43 Tahun 1999 adalah warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan undang-undang. Sosok Pegawai Negeri Sipil yang mampu memainkan peranan tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil 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.

Disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh aparatur negara (Pegawai Negeri Sipil) sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Ironisnya kualitas kerja dan disiplin kerja aparat atau Pegawai Negeri Sipil secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para Pegawai Negeri Sipil. Permasalahan tersebut antara lain kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang ditempuh namun

pemerintahan terus berusaha melakukan reformasi birokrasi ditubuh Pegawai Negeri Sipil sehingga mereka mampu menunjukkan kinerja yang tinggi dengan mengutamakan perbaikan pelayanan secara sangat signifikan dan dirasakan masyarakat.

Dalam rangka mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, profesional dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip *good governance* maka Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara diuntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar (UUD) 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan pemerintah sehingga diharapkan Pegawai Negeri Sipil dapat bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas. Menurut Siagian (1994:278) secara spesifik memberikan pengertian tentang disiplin sebagai berikut disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis sanggup menjalankan dan tidak mengelakkan untuk menerima sanksi apabila melanggar.

Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil. Pegawai negeri Indonesia pada umumnya masih kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional. Pegawai Negeri Sipil seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut sebenarnya pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi

dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah, para pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidak efektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Peraturan disiplin pegawai negeri sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Dengan maksud untuk mendidik dan membina pegawai negeri sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.

Dalam sebuah media *online* terdapat relevansi PP nomor 53 tahun 2010 terhadap instruksi presiden Susilo Bambang Yudhoyono nomor 17 tahun 2011 tentang aksi pencegahan dan pemberantasan korupsi yang dilakukan pemerintah guna menjadikan pemerintahan yang bersih, sehingga diharapkan agar terciptanya Pegawai Negeri Sipil yang jujur dan bersih.

(<http://tribun.co/berita/intruksi-presiden-dalam-pemberantasan-korupsi> diakses pada tanggal 20 januari 2013)

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara diharapkan dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara namun kenyataan di lapangan berbicara lain dimana masih banyak

ditemukan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga seringkali timbul ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat. Rendahnya tingkat kedisiplinan dan kerja para Pegawai Negeri Sipil selama ini, terutama karena tidak berjalannya *system rewards and punishment* yang membuat Pegawai Negeri Sipil bermalas-malasan. Tindakan bersifat populis seperti sidak, belum menjamin penertiban para Pegawai Negeri Sipil yang sering mangkir/pulang kantor sebelum waktunya bisa berjalan efektif, karena setelah sidak selesai, ternyata banyak mereka yang kembali mangkir dari tugasnya. Sehingga masalah penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil kini sudah saatnya patut mendapat perhatian yang lebih serius.

Terbitnya PP Nomor 53 Tahun 2010 yang berlaku mulai 6 Juni 2010. Aturan yang penting untuk dipahami adalah kewajiban dan sanksi yang diterima atas pelanggaran. Salah satu jenis pelanggaran mengenai disiplin kerja adalah tidak masuk kerja dijelaskan bahwa yang dimaksud jumlah hari tidak masuk kerja adalah akumulasi satu tahun. Selain itu tidak masuk kerja dalam hitungan jam juga dapat dikenakan sanksi. Pegawai Negeri Sipil wajib untuk masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja yakni wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum bukan karena dinas. Keterlambatan masuk kerja atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7 ½ (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja.

Larangan yang harus dipatuhi sebagai Pegawai Negeri Sipil antara lain menyalahgunakan wewenang menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan serta atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk lembaga atau organisasi internasional, bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya, memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, dengan cara terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye, membuat keputusan dan tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye dan mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

Adapun Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin pada Pasal 7 adalah: Jenis hukuman disiplin ringan antara lain teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Jenis hukuman disiplin sedang antara lain penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun. Jenis hukuman disiplin berat antara lain: penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan,

pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Sehingga dalam pasal 7 konsekuensi yang Pegawai Negeri Sipil jika terbukti melanggar Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut:

1. Penundaan kenaikan gaji berkala;
2. Penundaan kenaikan pangkat;
3. Penurunan pangkat; dan
4. pembebasan dari jabatan.

Dinas Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung (BKD) Sesuai dengan (PP Nomor 159/2000) mempunyai tugas pokok untuk membantu dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah Kota Bandar Lampung Untuk menyelenggarakan tugas pemerintah, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung mempunyai fungsi sebagai berikut: Penyiapan susunan peraturan Undang-Undang Daerah di bidang kepegawaian sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan Pemerintah, perencanaan dan pengembangan kepegawaian daerah, penyiapan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian daerah, penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, Kebijakan Pemerintah, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan per Undang-Undang (UU), pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional sesuai dengan

norma, standar dan prosedur yg ditetapkan dengan peraturan UU yang berlaku, penyiapan dan penetapan pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan UU, penyiapan penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan, penyelesaian administrasi, pengelolaan sistem informasi manajemen kepegawaian daerah, penyampaian informasi kepegawaian daerah kepada Badan Kepegawaian Negara (BKN). Dalam hal ini kinerja BKD sangat berpengaruh dalam sistem pemerintahan kota Bandar Lampung dan dalam penyelenggaraan Pemerintahan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung. Informasi sangat diperlukan untuk perencanaan serta pengambilan keputusan, ketiadaan analisa kebutuhan informasi maka sudah tentu sulit untuk merencanakan dalam bidang kepegawaian.

Berdasarkan pra riset yang dilakukan oleh peneliti di badan pemerintahan tingkat kelurahan dan kecamatan di daerah Sukarame masih di temukan masalah yaitu Pegawai Negeri Sipil kebanyakan hanya berbincang atau duduk-duduk sambil menunggu jam pulang kantor. Sehingga tidak efektifnya tenaga mereka walau secara peraturan tidak melanggar. Kerja yang efektif adalah jika target kerja sudah selesai hari itu, mestinya dia harus segera mencurahkan tenaga dan pikirannya untuk segera melakukan hal-hal lain yang menjadi target berikutnya. Namun demikian jika memang di kantor sudah tidak ada lagi target yang harus diselesaikan akan lebih efektif jika dia pulang dan dapat mengerjakan tugas lain di rumahnya. Demikian juga sebaliknya jika memang target kerja mereka belum

terselesaikan dengan baik pada hari itu konsekwensinya dia harus lembur sampai target kerja terselesaikan. Dalam hal ini maka kepiawaian seorang pimpinan dalam institusi pemerintah untuk menjabarkan target tugas yang harus diselesaikan anak buahnya dalam setiap hari sangat diperlukan. Dengan begitu lama kerja seorang Pegawai Negeri Sipil tidak akan banyak tergantung dengan keberadaan seorang pimpinan di kantor.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dimana banyaknya penyimpangan kedisiplinan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil maka penulis memfokuskan penelitian kepada Dinas Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung karena sebagai acuan semua Pegawai Negeri Sipil di kota Bandar Lampung, untuk itu penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pegawai negeri sipil terkait dengan disiplin pegawai negeri, karena berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi banyak ditemukan pelanggaran salah satunya banyaknya pegawai negeri sipil yang mangkir selama jam kerja dan beberapa hal lainnya yang berkaitan dengan disiplin. seharusnya pegawai negeri sipil menjadi abdi masyarakat dan suri tauladan bagi masyarakat.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini, adalah :

1. Bagaimanakah penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung pasca disahkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010?

2. Apa saja kendala-kendala dalam penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan bagaimana penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung pasca disahkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.
2. Untuk mengetahui kendala-kendala dalam penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang kedisiplinan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah kota Bandar Lampung.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini secara teoritis dan secara praktis:

1. Secara teoritis hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi pemikiran dalam pengembangan ilmu Administrasi Negara khususnya berkaitan dengan kinerja serta kedisiplinan pegawai.
2. Secara praktis penelitian ini mampu memberikan masukan-masukan dan saran bagi pemerintah Kota (Pemkot) Bandar Lampung dalam penerapan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil khususnya di Badan Kepegawaian Daerah kota Bandar Lampung.