

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang

Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat, yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Disiplin sangat diperlukan dalam mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan pada suatu organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Guna mewujudkan tujuan organisasi yang harus segera dibangun dan ditegakkan adalah kedisiplinan pegawainya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Pada instansi pemerintah disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS), sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. PNS merupakan unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peranan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

PNS harus mempunyai 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.

PNS sebagai unsur Aparatur Negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya, serta menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan bangsa dan negara. Agar menjadi pegawai yang handal, profesional, dan bermoral, seorang PNS harus mampu memperbaiki sikap mental disiplin kerja dan termotivasi untuk meningkatkan efektifitas kinerja. Beberapa indikator yang harus ditingkatkan antara lain meliputi pelaksanaan disiplin kerja dengan mematuhi dan menaati peraturan disiplin dan disiplin kerja, rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta produktivitas kerja yang berdaya guna.

PNS ditekankan untuk benar-benar mematuhi segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab sesuai dengan yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Selain itu, setiap Pegawai/Aparatur Sipil Negara (ASN), dalam melaksanakan tugas yang diemban harus memahami dan menghayati kode etik, norma-norma hukum dan tata tertib termasuk peraturan disiplin PNS yang berlaku.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur ketentuan-ketentuan mengenai Kewajiban, Larangan, Hukuman Disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, Penjatuhan hukuman disiplin,

Keberatan atas hukuman disiplin, dan Berlakunya keputusan hukuman disiplin. Dalam peraturan tersebut juga secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Sesuai dengan peraturan pemerintah kota Pontianak Nomor 62 Tahun 2020 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dilingkungan Pemerintah Kota Pontianak, Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini.

Berdasarkan pasal 1 ayat (1), Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 dinyatakan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil dalam mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dikenakan sanksi atau hukuman disiplin. Sementara pasal 1 butir 3 dinyatakan bahwa pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak mentaati kewajiban/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena pelanggaran peraturan disiplin PNS.

Berdasarkan Pasal 1 butir 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian

untuk menduduki jabatan pemerintahan. Selanjutnya berdasarkan Pasal 1 angka 2 disebutkan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN 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. Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara, melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan Instansi Pemerintah, serta harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik.

Adapun Kewajiban dan larangan Pegawai Negeri Sipil menurut Pasal 3 dan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Kewajiban dan Larangan PNS

| No. | Kewajiban PNS | Larangan PNS |
|-----|--|---|
| 1. | Mengucapkan sumpah/janji PNS | Menyalahgunakan wewenang |
| 2. | Mengucapkan sumpah/janji jabatan | Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain |
| 3. | Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah | Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional |

| | | |
|-----|--|--|
| 4. | Menaati segala ketentuan peraturan perundangundangan; | Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing |
| 5. | Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab | Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah |
| 6. | Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS | Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara |
| 7. | Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan | Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan |
| 8. | Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan | Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya |
| 9. | Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara | Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya |
| 10. | Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil | Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani |
| 11. | Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja | Menghalangi berjalannya tugas kedinasan |
| 12. | Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan | Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, dengan cara: a. Ikut serta |

| | | |
|-----|---|---|
| | | sebagai pelaksana kampanye; b. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut pns; c. Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan pns lain; dan/atau d. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara; |
| 13. | Menggunakan dan memelihara barang - barang milik negara dengan sebaik – baiknya | Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara: a. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau b. 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 pns dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat |
| 14. | Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat | Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan |
| 15. | Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas | Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara: a. Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah; b. Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye; c. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau d. 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 PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat. |
| 16. | Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier | |
| 17. | menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang. | |

Sumber : Undang-Undang No 5 Tahun 2014, telah diolah oleh penulis

Tujuan Pemerintah mengeluarkan peraturan tentang Disiplin PNS adalah untuk menjamin tata tertib dan kelancaran tugas PNS itu sendiri, sehingga dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur pemerintahan dapat berjalan semestinya yang pada akhirnya dapat mendukung pembangunan di Indonesia.

Namun dalam kenyataannya, peraturan yang telah diterbitkan pemerintah diatas tidak dapat menekan pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS. Masih banyak ditemukan PNS yang tidak disiplin dalam bekerja, kurangnya kesadaran untuk menyelesaikan tugas, serta kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini dikarenakan tidak ada kepedulian dalam rangka pelaksanaan tugas, pokok dan fungsinya, sehingga secara tidak langsung menimbulkan kegiatan pada instansi tersebut tidak berjalan dengan baik.

Masalah kedisiplinan inilah yang menuntut pemerintah untuk bertindak tegas, arif dan bijaksana dalam mengambil suatu keputusan hukuman atau sanksi mengenai pelanggaran 3 disiplin yang dilakukan oleh PNS. Ketegasan sangat

diharapkan dalam memberikan sanksi terhadap Pegawai Negeri Sipil yang indisipliner, baik sebagai sebuah pembelajaran maupun sebagai upaya dalam mewujudkan PNS yang berkualitas, bermartabat, bermoral Pancasila, serta memiliki dedikasi yang tinggi terhadap tanggung jawabnya sebagai abdi masyarakat.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian di Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak, dengan judul “Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai di Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak”.

1. 2 Identifikasi Masalah

Identifikasikan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Kehadiran Pegawai Negeri Sipil di Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak belum sepenuhnya mentaati ketentuan jam kerja sebagaimana Peraturan pemerintah No 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- b. Pegawai yang sering menumpuk pekerjaan sehingga tidak efektif dalam bekerja yang pada akhirnya pekerjaan tidak selesai tepat waktu.
- c. Pegawai yang sering mangkir dari pekerjaan seperti bolos kerja.
- d. Pegawai yang sering berada di luar kantor saat jam kerja berlangsung tanpa seizin pimpinan.

1. 3 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah peneliti membatasi masalah sebagai berikut “Implementasi kebijakan PP No 53 Tahun 2010 tentang disiplin

pegawai negeri sipil khususnya di Sub Bidang Pengembangan Pajak Daerah Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak”.

1. 4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian “Mengapa implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil khususnya di Sub Bidang Pengembangan Pajak Daerah Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak masih belum optimal ? ”.

1. 5 Tujuan Penelitian

Dalam sebuah penelitian, peneliti harus menentukan tujuan yang ingin dicapai sebab tanpa adanya tujuan yang jelas maka seorang peneliti akan mengalami kesulitan dalam memahami permasalahan yang ingin diteliti. Tujuan akan hendak dicapai peneliti adalah untuk “Mendeskripsikan dan menganalisis implementasi kebijakan disiplin pegawai negeri sipil di Sub Bidang Pengembangan Pajak Daerah Kota Pontianak terkait dengan Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi dan Struktur Birokrasi”.

1. 6 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

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

1. Memperbanyak ilmu pengetahuan dalam dunia akademis khususnya Ilmu Administrasi Publik.
2. 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.

b. Manfaat Praktis

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

1. Memberikan informasi atau masukan terhadap Pemerintah Kota Pontianak dalam melaksanakan penerapan PP No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sub Bidang Pengembangan Pajak Daerah Kota Pontianak ini dapat dijadikan evaluasi kedepannya. Sistematis mengenai implementasi ini dapat dijadikan sebagai informasi tambahan untuk bahan perbaikan mengenai kedisiplinan pegawai.
2. Penelitian mengenai Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak ini sangat penting agar dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan disiplin pegawai sehingga tingkat disiplin pegawai selanjutnya dapat lebih baik.
3. Sebagai bahan pemahaman dan pembelajaran bagi peneliti maupun mahasiswa lain untuk melakukan penelitian-penelitian secara lebih mendalam mengenai bidang ilmu sosial terutama mengenai kedisiplinan kepegawaian.