

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berkembangnya era reformasi dan otonomi daerah seperti saat ini menuntut untuk setiap Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara untuk lebih disiplin, kreatif dan berdedikasi tinggi serta loyal kepada masyarakat dan negara. Hal ini dikarenakan masyarakat yang semakin dinamis dan semakin kritis berani untuk mengajukan keinginan, tuntutan dan aspirasinya, serta melakukan kontrol atas kinerja pemerintah serta pelayanan publik yang dijalankan oleh pemerintah. Dalam kondisi masyarakat yang seperti ini menuntut pegawai negeri sipil harus dapat memberikan layanan publik yang lebih profesional, efektif, efisien, sederhana, transparan, terbuka, tepat waktu, adaptif dan sekaligus dapat membangun “kualitas manusia” dalam arti meningkatkan kapasitas individu dan masyarakat untuk secara aktif menentukan masa depannya sendiri.¹

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sering mendapat sorotan terhadap kinerjanya, dikarenakan *image* yang tercipta dari PNS terlanjur buruk, seperti kurang produktif, korupsi serta menghamburkan uang negara, rendahnya otos kerja, sering tidak masuk kerja tanpa alasan, dan lain-lain.

¹Miftah Thoha dan Agus Dharma (ed.), 2001, *Hambatan Institusional dalam Menciptakan Birokrasi di Era Globalisasi (Menyoal Birokrasi Publik)*, Jakarta: Balai Pustaka, hlm 56.

Tingkat kinerja pegawai masih dibilang rendah karena kebanyakan dari mereka hanya datang, mengisi absen, berbincang-bincang, 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 standart rekrutmen yang berbasis merit sistem, peraturan kerja pegawai aparatur negara, hingga sanksi yang diberlakukan jika melanggar UU tersebut.²

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.³

Berkaitan dengan tingkat pelayanan Pegawai Negeri Sipil yang selama ini dilaksanakan, terutama dalam pelayanan administrasi kepegawaian Pegawai Negeri Sipil dan kinerja Pegawai Negeri Sipil terdapat beberapa hal yang belum memenuhi target atau terealisasi dengan baik. Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk menonjolkan citra yang baik dimata

²M. Anggalika Yogi Fathoni, 2016, "Pelaksanaan Tugas Fungsi Badan Kepegawaian Daerah dalam Pembinaan Pembinaan Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Boyolali", Skripsi, Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, hlm. 2

³*Ibid.*

masyarakat, terutama keberadaan dan kondisi yang melekat pada setiap Pegawai Negeri Sipil tersebut.⁴

Kondisi tersebut akan dapat terwujud apabila setiap Pegawai Negeri Sipil mematuhi semua peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang diterapkan serta adanya disiplin yang tinggi terhadap kepatuhan untuk melaksanakannya. Dalam hal ini disiplin merupakan instrumen untuk mencapai tujuan, disiplin menjadi prasyarat bagi terwujudnya tujuan dan organisasi (instansi-instansi pemerintah). Pada kenyataannya dilapangan memperlihatkan bahwa masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil.

Terkait dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil, ketentuan telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Negara Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam hal ini diatur secara jelas mengenai kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi serta memperbaiki diri dimasa yang akan datang.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 diharapkan dapat mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, Profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*). Disisi lain implementasi peraturan tersebut juga diharapkan dapat menjamin terpeliharanya tata tertib

⁴Sofian Effendi, 1995, "Kebijakan Pembinaan Publik Pada PJP II, Percikan Pemikiran Awal", Makalah Penelitian Analisis Kebijakan Sosial Angkatan III, Yogyakarta, hlm. 9.

dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Madiun sebagai daerah otonomi berkewajiban melaksanakan manajemen pegawai dalam rangka menjalankan dan menyelenggarakan pemerintahannya. Pegawai Negeri Sipil di wilayah Madiun yang ditangani oleh Badan Kepegawaian Daerah sampai periode 2015/2016 tak kurang dari 9000 pegawai, sehingga menjadi suatu tugas yang tidak ringan lagi bagi lembaga ini dalam mengelolanya. Masalah-masalah kepegawaian yang masih ditemukan dilapangan antara lain: kurang profesionalnya pegawai, kedisiplinan pegawai yang masih rendah, dan distribusi pegawai yang kurang merata dan tidak sesuai dengan kompetensinya.⁵ Masih banyak pegawai di Madiun yang kurang disiplin.

Atas dasar inilah peneliti tertarik untuk menganalisis UPAYA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DALAM PEMBERIAN PENGHARGAAN DAN HUKUMAN BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN MADIUN

⁵Nur Aini Hanik, "Evaluasi Kebutuhan Pegawai di Kabupaten Madiun 2015", www.madiunkab.go.id diakses pada Tanggal 26 Januari 2017 Pukul 19.46 WIB.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana upaya Badan Kepegawaian Daerah dalam pemberian penghargaan dan hukuman bagi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Madiun?
2. Apa faktor yang menghambat dalam pemberian penghargaan dan hukuman bagi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Madiun?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui upaya Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam pemberian penghargaan dan hukuman bagi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Madiun.
2. Untuk menemukan faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan pemberian penghargaan dan hukuman bagi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Madiun.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis dapat memberikan tambahan sumbangan kepada ilmu pengetahuan hukum pada umumnya, khususnya Hukum Administrasi Negara.

2. Manfaat praktis

Secara praktis sebagai bahan masukan dan saran dalam pemberian penghargaan hukuman terhadap Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Madiun.

