

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Reformasi birokrasi merupakan salah satu upaya pemerintah memperbaiki sistem penyelenggaraan pemerintahan agar berjalan dengan baik. Pada hakikatnya reformasi birokrasi dilaksanakan untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas pemerintahan. Dengan demikian reformasi birokrasi dapat menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) yang akan mendukung pencapaian tujuan nasional.

Tujuan nasional dapat tercapai apabila seiring dengan sumber daya aparatur pemerintah dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang handal, produktif, efektif, efisien, berorientasi pada pelayanan publik (*public service*) serta yang paling penting, berdisiplin tinggi. Disiplin yang dimaksud mencakup unsur-unsur kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, besarnya rasa tanggungjawab 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).

Jiwa kedisiplinan ini mutlak bagi setiap Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur birokrasi, yang ditanamkan dan dipupuk dalam melaksanakan berbagai rutinitas keseharian, mengingat antara disiplin dalam kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang erat yang akan berpengaruh pada produktivitas dan pelayanan prima. Dengan demikian disiplin kerja merupakan hal penting karena disiplin kerja yang tinggi menjadi kebutuhan bagi setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Disiplin kerja mesti selalu ditingkatkan oleh setiap organisasi sebab pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan memberikan dampak yang baik pula bagi organisasi, tetapi sebaliknya jika tingkat kedisiplinan rendah maka pegawai tentunya memberikan dampak dan citra yang buruk bagi organisasi. Dalam sebuah hasil penelitian Memed Hermansyah (2018) yang menyatakan bahwa semakin meningkat disiplin kerja karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Jika karyawan bekerja sesuai

dengan peraturan yang berlaku, maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Alasan ini diperkuat oleh teori Hasibuan (2016) yang berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Terkait dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagaimana telah diamanatkan dalam UU No. 5 Tahun 2014, maka salah satu faktor yang dinilai penting adalah mewujudkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa serta masalah kedisiplinan para Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam menjalankan tugas dan kewajiban pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Kedisiplinan yang baik mencerminkan rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugasnya. Namun dalam praktiknya disiplin kerja aparatur secara umum masih belum maksimal. Sering terjadi dalam suatu instansi, para pegawai melakukan pelanggaran disiplin seperti terlambat, pulang sebelum waktunya, dan penyimpangan lainnya yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai. Oleh karena itu perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa harus diawali dengan penegakan disiplin nasional dilingkungan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Dalam rangka meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, pemerintah telah memberikan sebuah kebijakan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai pengganti Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang sudah tidak berlaku lagi. Peraturan Pemerintah tersebut dibentuk dengan maksud agar Pegawai Negeri Sipil sanggup menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.<sup>1</sup> Peraturan Pemerintah ini diharapkan menjadi suatu landasan hukum dan pedoman dalam menegakan disiplin pegawai yang mampu menciptakan aparatur yang handal, profesional, efektif, dan efisien. Agar peraturan pemerintah ini dapat dipedomani maka harus diimplementasikan secara optimal pada setiap instansi.

---

<sup>1</sup> PP No. 53 Tahun 2010, pasal 1 ayat (1)

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT) tentunya sudah melakukan implementasi terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Seperti yang peneliti temui dalam website resmi *bkd.nttprov.go.id*, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Nusa Tenggara Timur bahkan telah merilis Buku Pintar Disiplin PNS dalam format *pdf* yang dapat di *download* secara gratis. Buku Pintar Disiplin PNS ini berisi rangkuman PP No. 53 Tahun 2010, PP No. 11 Tahun 2017, PP No. 45 Tahun 1990, PERGUB NTT No. 38 Tahun 2019, dan Arahan Sekretaris Daerah Provinsi NTT Tentang Pengenaan Rompi Orange. Buku ini merupakan pedoman bagi seluruh Pegawai Negeri Sipil di lingkup pemerintah Provinsi NTT agar memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Namun dalam praktiknya, masih begitu banyak PNS di lingkup pemerintah Provinsi NTT yang tidak disiplin dalam bekerja. Seperti yang diberitakan media Kompas (<https://amp.kompas.com/regional/read/2019/01/07/10492441/tak-disiplin-dalam-bekerja-143-asn-di-ntt-kenakan-rompi-oranye-saat-apel> diakses Rabu, 24 Maret 2021) Senin, 7 Januari 2019, sebanyak 143 aparatur sipil negara di lingkup Setda Pemerintah Provinsi NTT diberi sanksi mengenakan rompi berwarna oranye saat apel pagi. Ratusan ASN itu mengenakan rompi tersebut karena tak disiplin dalam bekerja. Ketidaksiplinan para ASN ini terjadi dalam bentuk terlambat masuk kantor, pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan, dan tidak masuk kantor tanpa berita. Pemakaian rompi ini bertujuan untuk memberikan hukuman agar para ASN bisa disiplin serta dapat bekerja secara profesional. Perilaku indisipliner juga peneliti temukan dalam lingkup Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTT. Melansir situs resmi BKD Provinsi NTT (*bkd.nttprov.go.id*) dimana terjadi keterlambatan menghadiri apel pagi yang dilakukan segelintir ASN di lingkup BKD provinsi NTT. Hal ini dilakukan secara berulang-ulang oleh segelintir ASN, bahkan sekalipun waktu apel sudah dimajukan lebih awal. Selain aspek kedisiplinan waktu masuk kantor, melansir *bkd.nttprov.go.id* peneliti menemukan bahwa setiap bidang kerja dalam lingkup BKD provinsi masih terlambat dalam menyampaikan laporan mingguan. Fakta ini diperkuat ketika peneliti melakukan observasi pada tanggal 11 Mei 2021 di lingkup BKD Provinsi, peneliti menemukan oknum PNS yang tidak ada di meja kerja setelah apel pagi tanpa alasan yang jelas. Hal ini peneliti ketahui ketika hadirnya staf dari bidang/bagian lain yang ingin bertemu

oknum staf BKD tadi. Tindakan indisipliner seperti ini secara langsung menghambat proses pelayanan yang dibutuhkan dua staf tadi.

Melihat fenomena indisipliner yang dilakukan para PNS ini, peneliti merasa perlu untuk melakukan kajian terkait “Implementasi **Kebijakan PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur**”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan jabaran latar belakang masalah di atas, adapun rumusan masalah yang ingin diteliti adalah:

1. Bagaimana implementasi kebijakan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT?
2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat pelaksanaan PP No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menggambarkan implementasi kebijakan PP No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT.
2. Untuk menggambarkan faktor-faktor apa saja yang menghambat pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Akademik
  - a) Memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan terutama terkait dengan PP No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT.

- b) Menjadi tambahan referensi dan literatur dalam dunia kepastakaan, khususnya mengenai PP No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

## 2. Manfaat Praktis

- a) Sumbangan pemikiran bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT terkait implementasikebijakan PP No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- b) Bagi peneliti, penelitian ini merupakan sarana menuangkan ide, pikiran, dan gagasan untuk menambah wawasan serta pengetahuan terkait implementasi kebijakan PP No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.