

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Republik Indonesia sebagai suatu organisasi yang mempunyai tujuan sebagaimana yang tersirat dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) ialah melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan Bangsa serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk melaksanakan tujuan pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya menuju masyarakat adil makmur.

Dalam rangka mencapai tujuan nasional tersebut, Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peran yang sangat strategis dalam mengemban tugas pemerintahan dan pembangunan. Sejauh ini masyarakat menilai kinerja para penegak roda birokrasi dari pusat sampai daerah masih buruk atau masih dinilai belum berubah. Dimata publik, kinerja, mentalitas, dan disiplin Pegawai Negeri Sipil masih jauh dari mencukupi.

Pegawai Negeri Sipil sebagai alat pemerintah (aparatur pemerintah) memiliki keberadaaan yang sentral dalam membawa komponen kebijaksanaan-kebijaksanaan atau peraturan-peraturan pemerintah guna terealisasinya tujuan nasional. Komponen tersebut terakumulasi dalam bentuk pendistribusian tugas,

paradigma dalam pelayanan publik, secara otomatis hal tersebut akan menciptakan perubahan sistem dalam hukum kepegawaian dengan adanya penyesuaian-penyesuaian dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan kewajiban dari Pegawai Negeri Sipil meliputi penataan kelembagaan birokrasi pemerintah, sistem, dan penataan manajemen kepegawaian.

Salah satu unsur penyelenggaraan pemerintahan yang perlu memperoleh perhatian adalah penataan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan aparatur negara yang keberadaannya sangat pokok didalam pemerintahan. Bahwa, dalam meningkatkan kualitas aparatur negara dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan serta memberlakukan sistem karier berdasarkan prestasi kerja dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi, maka aparatur negara hendaknya dapat bersikap disiplin dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Kaitannya dengan hal tersebut di atas, maka pendayagunaan aparatur negara terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman pada masyarakat serta kemampuan profesional dan kesejahteraan aparat sangat di perhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas.¹

Kehadiran pegawai sebagai manusia di dalam suatu instansi atau lembaga, baik negara maupun swasta, pada hakekatnya merupakan faktor yang sangat esensial untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh lembaga yang bersangkutan. Sejalan dengan hal tersebut maka Indonesia sebagai negara hukum telah banyak melahirkan produk-produk hukum khususnya dalam bidang

kepegawaian, seperti Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian diantaranya untuk meningkatkan kelancaran melaksanakan pembinaan dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja sehingga dengan demikian bisa dikembangkannya bakat dan kemampuan Pegawai Negeri Sipil dengan secara wajar tanpa menimbulkan berbagai bentuk pelanggaran.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung pada kesempurnaan pegawai negeri. Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional tersebut di atas diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat. Untuk mewujudkan pegawai negeri sebagaimana tersebut di atas maka perlu adanya pembinaan dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Sistem karier adalah suatu sistem kepegawaian yang pengangkatan pertamanya didasarkan atas kecakapan yang bersangkutan, sedang dalam pengembangan lebih lanjut, masa kerja, pengalaman, kesetiaan, pengabdian dan syarat-syarat objektif lainnya juga menentukan. Dalam sistem karier dimungkinkan naik pangkat tanpa ujian jabatan dan pengangkatan dalam jabatan dilaksanakan

terhadap masyarakat, berupaya melakukan penegakan disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melanggar peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dengan adanya pelanggaran yang dilakukan pegawai negeri otomatis dapat menyebabkan tugas dan fungsi pegawai tersebut menjadi terganggu.

Dengan adanya berbagai pelanggaran disiplin, maka pemerintah di Lingkungan Kabupaten Sleman melakukan penegakan disiplin kepada Pegawai Negeri Sipil yang melanggar peraturan disiplin sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, guna mewujudkan pemerintahan yang baik, bersih, jujur, wibawa dalam melayani masyarakat.

Dengan menyadari adanya berbagai macam pelanggaran dan pentingnya penegakan disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang:

PELAKSANAAN SANKSI DISIPLIN TERHADAP PEGAWAI NEGERI SIPIL GUNA MEWUJUDKAN PEMERINTAHAN YANG BAIK (GOOD GOVERNMENT) DI KABUPATEN SLEMAN.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melanggar peraturan disiplin di Lingkungan Pemerintah Kabupaten

2. Faktor-Faktor apa sajakah yang menjadi pendukung dan penghambat pelaksanaan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sleman?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melanggar peraturan disiplin di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sleman.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sleman.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan sanksi terhadap Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Sleman.
 - b. Untuk mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang mendukung dan menghambat dalam penjatuhan sanksi terhadap Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Sleman.

2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan dapat menambah pustaka bagi yang ingin mengetahui

mempelajari secara lebih mendalam mengenai masalah ini dan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dalam bidang Hukum Administrasi Negara khususnya Hukum Kepegawaian.

b. Sebagai pembanding dan pertimbangan dalam penelitian yang sejenis