

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai negeri mempunyai peranan amat penting sebab pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Tujuan negara tertuang dalam Pembukaan UUD 1945 adalah melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia. Keempat tujuan negara ini hanya bisa dicapai dengan adanya pembangunan nasional yang dilakukan dengan perencanaan yang matang, realistik, terarah dan terpadu, bertahap, bersungguh-sungguh, berdaya guna dan berhasil guna.¹ Tujuan Pembangunan Nasional adalah untuk membentuk satu masyarakat adil dan makmur, seimbang materil dan spiritualnya berdasarkan Pancasila di dalam wilayah Negara Kesatuan republik Indonesia. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional itu terutama sekali tergantung pada kesempurnaan aparatur negara yang pada pokoknya tergantung juga dari kesempurnaan pegawai negeri (sebagai bagian dari aparatur negara).² Negara Republik Indonesia sebagai suatu Negara hukum modern yang disebut *welfarestate*,

¹ Marbun, *Hukum Administrasi Negara I*, FH UII Press, Yogyakarta, 2012, hlm. 258.

² Marbun, Moh. Mahfud MD, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, Liberty, Yogyakarta, 2011, hlm. 98.

menghendaki agar pemerintah tidak hanya bertanggungjawab di dalam memelihara ketertiban umum, tetapi juga harus ikut bertanggungjawab di dalam menyelenggarakan kesejahteraan umum.³

Pegawai Negeri merupakan pekerjaan yang banyak diinginkan oleh sebagian rakyat di Indonesia, karena sebagian rakyat di Indonesia mempunyai pikiran bahwasannya menjadi pegawai negeri hidupnya pasti akan terjamin. Selain terjamin pada saat masih bekerja, bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil juga memberikan jaminan dihari tua dengan adanya Dana Pensiun. Oleh karena itu sangat banyak orang mendambakan sebagai Pegawai Negeri Sipil, selain hal itu sangat banyak pula alasan-alasan sebagian rakyat di Indonesia mengapa menginginkan bekerja sebagai pegawai negeri. Banyak yang harus dilewati oleh Pegawai Negeri selama ia bertugas, meskipun sangat banyak yang menginginkan pekerjaan itu. Salah satu yang harus dilewati pegawai negeri yaitu Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil ini harus dilalui atau dihadapi oleh setiap Pegawai Negeri, karena Penilaian ini memang harus dilakukan guna untuk mengetahui bagaimanakah kinerja dari pegawai negeri itu dalam jangka waktu satu tahun. Pelaksanaan Penilaian kinerja terhadap Pegawai Negeri Sipil merupakan suatu langkah yang sangat baik dan sangat memberikan manfaat dan tujuan yang sangat menguntungkan bagi negara. Selain menguntungkan bagi negara,

³ Ulang Mangun Sosiawan dan tim Peneliti, *Penelitian Hukum Tentang Aspek Hukum Rasionalisasi Pegawai Negeri Sipil Dalam Kaitannya Dengan Otonomi Daerah*, Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia RI, Jakarta. hlm. 31.

pelaksanaan penilaian kinerja bagi pegawai negeri ini juga memberikan keuntungan bagi suatu kantor tertentu. Karena penilaian kinerja pegawai negeri ini menentukan kualitas dari para pegawai negeri yang bekerja pada kantor itu. Dengan dilaksanakannya penilaian terhadap setiap Pegawai Negeri Sipil ini juga dapat memijau produktivitas kerja dari para Pegawai Negeri Sipil itu sendiri.

Pelaksanaan kinerja Pegawai Negeri Sipil ini memang sangat perlu dilakukan di setiap kantor, agar setiap kantor dapat mengetahui bagaimanakah kinerja dari para pegawainya. Selain itu pelaksanaan kinerja Pegawai Negeri Sipil ini dapat memicu tingkat kedisiplinan dari setiap pegawainya. Yang mana kedisiplinan ini merupakan hal yang sangat dibutuhkan dan harus dijunjung tinggi oleh setiap Pegawai Negeri Sipil dan siapapun yang mempunyai kewajiban dengan pekerjaannya. Setiap orang harus disiplin dalam melakukan pekerjaan, terlebih sebagai Pegawai Negeri Sipil, karena kedisiplinan merupakan salah satu hal yang dinilai dari Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Kedisiplinan yang dinilai salah satunya yaitu kedisiplinan dalam seorang Pegawai Negeri Sipil menyelesaikan pekerjaannya, apakah Pegawai Negeri Sipil itu tepat atau tidak dalam menyelesaikan tugas-tugas dan kewajibannya.

Selama ini ketentuan mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1980. Namun dengan dilakukannya perubahan terhadap UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dengan UU No.43 Tahun 1999 tentang Perubahan

atas UU No. 8 Tahun 1974, maka telah pula dilakukan perubahan terhadap Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1980.

Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1980 telah dicabut dan diganti dengan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 diharapkan akan terwujud Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang handal, profesional dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*) yang setia kepada Pancasila dan UUD Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.⁴

Di dalam penulisan Hukum ini penulis akan mempelajari lebih dalam mengenai pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dan penerapan *reward and punishment* setelah dilaksanakan penilaian pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sleman, yang mana dikantor ini pasti melakukan penilaian kinerja terhadap setiap pegawainya untuk mengetahui apakah setiap pegawai yang bekerja pada kantor ini telah bekerja sesuai standar dalam bekerja yang telah ditentukan. Kantor Dinas Kependudukan Sipil merupakan suatu kantor yang selalu dan hampir setiap hari mempunyai pekerjaan yang berkaitan dengan masyarakat dilingkungan tersebut, karena kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil ini adalah kantor

⁴ *Ibid.*, hlm.274-275.

pembuatan data mengenai status dari masyarakat seperti Akta Kelahiran, Kartu Keluarga dan lainnya. Sangat banyak Penilaian yang dapat di ambil dari Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil terkait dengan kinerja pegawainya, terkait dengan setiap hari selalu ada yang membuat laporan terkait dengan kependudukan, dalam pelaksanaan penilaian tersebut kedisiplinan pegawai sangat menonjol. Oleh karena itu, penulis dalam penulisan hukum ini akan mengkaji lebih dalam mengenai Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sleman. Agar mengetahui bagaimanakah pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan bagaimanakah penerapan *reward and punishment* setelah dilaksanakan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, terdapat rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sleman?
2. Bagaimanakah penerapan *reward and punishment* setelah dilaksanakan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sleman?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan tersebut, maka tujuan penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimanakah pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sleman.
2. Untuk mengetahui bagaimanakah penerapan *reward and punishment* setelah dilaksanakan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sleman.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan beberapa manfaat, yaitu:

1. Manfaat teoritis
 - a. Memberikan sumbangan ilmu pengetahuan mengenai bagaimanakah pelaksanaan dari penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sleman.
 - b. Memberikan sumbangan ilmu pengetahuan mengenai penerapan *reward and punishment* setelah dilaksanakan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sleman.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan kontribusi kepada masyarakat mengenai bagaimanakah pelaksanaan dari penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sleman.
- b. Memberikan kontribusi kepada masyarakat mengenai penerapan *reward and punishment* setelah dilaksanakan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sleman.