

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era reformasi menandai babak baru bagi Indonesia dalam mencapai sistem pemerintahan yang bersih, demokratis, serta berwibawa. Reformasi birokrasi dilakukan sebagai bagian dari upaya menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Hal ini bertujuan untuk membangun aparatur negara yang lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Dengan kata lain, reformasi birokrasi menjadi strategi kunci untuk mencapai tujuan tersebut.¹ Sehingga, untuk memperoleh tujuan nasional, yaitu menciptakan masyarakat yang bermoral tinggi, demokratis, modern, serta taat hukum memerlukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertugas melayani masyarakat dengan merata dan adil. PNS harus memelihara kesatuan dan persatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Undang-Undang Dasar 1945 dan Pancasila.²

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai salah satu aparatur negara berperan penting dalam melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan dan mewujudkan tujuan pembangunan nasional, sebagaimana termaktub dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945),

¹ Askani & Densi, "Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu", *Jurnal Penelitian Sosial dan Politik*, Vol. 7, No. 1 (Juni, 2018), hlm. 10.

² Fredi Afiawan, 2009, "Penegakan Hukum Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (Studi Kasus di Dinas Pertanian dan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)", (Skripsi Hukum, Fakultas Ilmu Hukum Universitas Islam Indonesia), hlm. 1.

yaitu “...melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia, yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial...”. Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peran penting dalam menjalankan roda pemerintahan. Mereka dituntut untuk menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara.³ Namun, pada kenyataannya masih banyak PNS yang kurang memahami tugas dan fungsinya. Hal ini menyebabkan ketimpangan dalam pelaksanaan tugas dan pelayanan publik, sehingga tak jarang menimbulkan kekecewaan masyarakat.

Keberadaan Pegawai Negeri Sipil saat ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang merupakan perubahan dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Salah satu aspek yang ditekankan dalam undang-undang ini adalah kedisiplinan PNS dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Kedisiplinan menjadi salah satu pondasi dalam membangun kualitas aparatur pemerintahan yang efektif dan efisien.⁴ Disiplin yang baik seringkali menjadi cerminan dari tingginya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.⁵

³ Yulfa Malyeni, “Upaya Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Pasal 86 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara”, *Jurnal Analisis Hukum*, Vol. 2, No. 1 (Desember, 2021), hlm. 56.

⁴ Astria Ruauw, Florence Daicy Lengkong, Jantje Mandey, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai (suatu studi di Kantor Kelurahan Tingkulu, Kecamatan Wanea, Kota Manado)”, *Jurnal Administrasi Publik FISIP UNSRAT*, Vol. 3, No. 31 (Agustus, 2015), hlm. 1.

⁵ Hasibuan, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara, hlm.193.

Kedisiplinan merupakan pondasi penting dalam membangun kualitas kerja aparatur negara khususnya PNS yang efisien, memiliki disiplin kerja yang tinggi, dan pengabdian penuh terhadap tanggung jawab dan tugasnya. Disiplin yang baik akan berorientasi pada kesejahteraan masyarakat dan mendorong kemajuan bangsa.⁶

Pegawai Negeri Sipil merupakan pilar penting bagi suatu instansi. Kesadaran akan pentingnya disiplin pribadi perlu ditanamkan dalam diri setiap pegawai untuk mencegah penyimpangan dan pelanggaran dalam menjalankan tugas. Kedisiplinan tidak hanya meningkatkan mental pegawai, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja.

Kedisiplinan PNS menjadi kunci utama bagi organisasi instansi pemerintah dalam mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab individu terhadap tugasnya. PNS yang tangguh, profesional, dan bermoral harus didukung oleh peraturan disiplin yang jelas, sebagai pedoman dalam menegakkan disiplin. Hal ini penting untuk menjamin tata tertib, kelancaran tugas, dan mendorong produktivitas PNS berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja.⁷ Oleh karena itu, disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting.

Salah satu upaya mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan menuju kesempurnaan dan keprofesionalan pegawai sesuai dengan peraturan

⁶ Deden Firmansyah & Mistar, “Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima”, *Jurnal Dimensi*, Vol. 9, No. 2 (Juli, 2020), hlm. 302.

⁷ Dicky C. Wuri, Neni Kumajas, Markus Kaunang, “Disiplin Aparatur Sipil Negara dalam Meningkatkan Kinerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bolaang Mongondow”, *Eksekutif: Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, Vol. 3, No. 3 (November, 2019), hlm. 2.

yang berlaku, maka sikap disiplin pegawai yang ada di lingkungan pemerintah perlu diatur lebih melalui peraturan pemerintah. Menyadari akan pentingnya sikap disiplin bagi seorang PNS, maka Pemerintah mengeluarkan ketentuan mengenai disiplin yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan tersebut memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran disiplin. Pelanggaran disiplin adalah “setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan Disiplin PNS baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja”.⁸

Meskipun peraturan pemerintah telah diterapkan, pelanggaran oleh PNS masih terjadi. Hal ini terlihat dari kurangnya disiplin, kesadaran, dan tanggung jawab PNS dalam menyelesaikan tugas. Penyebabnya adalah minimnya rasa kepedulian terhadap tugas dan fungsi mereka, yang secara langsung menghambat kelancaran kegiatan instansi. Sehingga, penjatuhan hukuman disiplin tersebut bukan semata tentang memberikan sanksi atas pelanggaran, melainkan juga bertujuan untuk membina PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong PNS agar merenungkan kesalahannya serta menumbuhkan komitmen yang kuat untuk tidak mengulangi pelanggaran di masa yang akan datang.

⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pasal 1 angka 6.

Penegasan tentang penegakan disiplin PNS yang dilakukan secara terus-menerus merupakan langkah penting dalam meningkatkan kualitas birokrasi. Namun, meskipun Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diberlakukan, hal tersebut tidak menjamin sepenuhnya PNS di Kabupaten Pangandaran tidak akan mengulangi pelanggaran disiplin tersebut.

Stereotip negatif tentang birokrasi, seperti PNS yang santai, pulang cepat, mempersulit urusan, dan pepatah "mengapa harus dipermudah apabila dapat dipersulit", sudah lama melekat dalam benak publik di Indonesia.⁹ Pada kenyataannya, masih terdapat beberapa kasus pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang terjadi di Kabupaten Pangandaran. Salah satunya kasus pelanggaran yang melibatkan mantan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pangandaran yang terlibat masalah pungutan di luar ketentuan dan intimidasi kepada seorang guru PNS.¹⁰ Mantan Kepala BKPSDM Kabupaten Pangandaran tersebut dinilai melakukan tindakan yang tidak profesional dalam menangani laporan seorang guru soal dugaan pungli melalui situs www.lapor.go.id. Sehingga Mantan Kepala BKPSDM Kabupaten Pangandaran yang melakukan pelanggaran disiplin itu pun harus menerima konsekuensi hukuman disiplin

⁹ Widya Wicaksono Kristian, 2006, *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah*, Yogyakarta, Graha Ilmu, hlm. 7.

¹⁰ Bayu Adji, 2023, *Buntut Intimidasi Guru Husein, Kepala BKPSDM Pangandaran Dicapot*, <https://news.republika.co.id/berita/ruqwdl330/buntut-intimidasi-guru-husein-kepala-bkpsdm-pangandaran-dicapot>, (diakses pada 6 Maret 2024, 12:25).

berupa penundaan kenaikan pangkat dan pemotongan tunjangan selama sekian tahun.¹¹

Adapun Pemerintah Kabupaten Pangandaran telah menunjukkan komitmennya dalam menegakkan disiplin PNS dengan mengeluarkan Peraturan Bupati Pangandaran Nomor 6 Tahun 2023 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai tindak lanjut dari peraturan di atasnya. Namun, meskipun telah diberlakukan peraturan tersebut, kemungkinan terjadinya pelanggaran oleh PNS di Kabupaten Pangandaran tetap ada. Permasalahan kedisiplinan sebagaimana disebutkan sebelumnya menjadi isu yang kompleks dan membutuhkan penanganan yang tepat.

Di satu sisi, pemerintah perlu bertindak tegas untuk menegakan aturan dan menjaga citra PNS. Di sisi lain, diperlukan kebijaksanaan dalam menentukan hukuman atau sanksi disiplin agar adil dan efektif.¹² Namun, disiplin tidak hanya tentang aturan, tetapi juga tentang konsekuensi bagi pelanggarnya. Di mana pun kita berada, peraturan dan tata tertib diperlukan untuk mengatur dan membatasi perilaku. Tanpa konsekuensi, peraturan menjadi tidak berarti. Dalam lingkungan kerja, disiplin sangatlah penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk menganalisis terkait pelaksanaan penegakan hukum terhadap pelanggaran disiplin PNS di

¹¹ Madlani, 2023, *Dapat Sanksi Terkait Viralnya Husein, Dani Hamdani Kini Ditunjuk Jadi Staf Ahli Bupati Pangandaran*, <https://www.harapanrakyat.com/2023/06/dapat-sanksi-terkait-viralnya-husein-dani-hamdani-kini-ditunjuk-jadi-staf-ahli-bupati-pangandaran/>, (diakses pada 2 April 2024, 02:26).

¹² Edi Rohaedi, Hasan Basri, Nandang Kusnadi, "Penerapan Sanksi Terhadap Pelanggaran Disiplin PNS pada Pemerintah Kota Bogor", *Pakuan Law Review*, Vol. 7, No. 2 (Desember, 2021), hlm. 19.

Kabupaten Pangandaran serta mengetahui apa saja yang menjadi faktor pendukung penegakan hukuman disiplin PNS di Kabupaten Pangandaran dengan judul, yaitu **“Penegakan Hukum Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pangandaran”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan penegakan hukum terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pangandaran?
2. Faktor-faktor apa saja yang mendukung penegakan hukum terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pangandaran?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian dari penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan penegakan hukum terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pangandaran.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung penegakan hukum terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pangandaran.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat, diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat pemahaman tentang konsep disiplin Pegawai Negeri Sipil, mengembangkan teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pelanggaran disiplin, serta memperkaya literatur tentang penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah masukan bagi Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan kedisiplinan dalam lingkungan kerja, meningkatkan kesadaran dan pemahaman terhadap aturan disiplin PNS, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang meningkatkan risiko pelanggaran disiplin.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman atau acuan bagi peneliti lain yang sedang melakukan penelitian serupa. Serta dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat bagi peneliti lain yang ingin mempelajari tentang topik yang sama.