

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam menjalankan suatu organisasi. Organisasi akan berjalan lancar apabila memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidangnya, yang bisa menjalankan tujuan organisasi yang dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dalam mengimplementasikan misinya yang dikelola dan diurus oleh manusia, karena manusia merupakan pelaku utama dalam pelaksanaan semua kegiatan institusi/organisasi.

Menurut UU Nomor 5 Tahun 2014 bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Aparatur Sipil Negara sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat memiliki peran yang sangat penting dalam pembangunan untuk menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, demokratis, makmur, adil, berperadaban modern dan bermoral tinggi dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat, serta yang paling utama adalah menjunjung tinggi kesatuan dan persatuan bangsa dan dengan kesetiaan pada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Aparatur Sipil Negara tidak hanya menjunjung tinggi kesetiaan kepada pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, akan tetapi juga pada negara dengan mewujudkan peningkatan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Aparatur Sipil Negara yang bekerja di instansi pemerintahan harus memberikan pelayanan dan menciptakan Ethos kerja yang baik, serta memberikan totalitas dalam bekerja yang bermanfaat untuk masyarakat. Seperti yang tercantum di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil, Aparatur Sipil Negara atau yang biasa disingkat ASN harus memelihara rasa persatuan dan kesatuan secara kekeluargaan guna mewujudkan kerja sama dan semangat

dalam melayani masyarakat, mendorong Aparatur sipil negara untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara dan pelayan atau abdi masyarakat, serta menumbuhkan dan meningkatkan semangat, kesadara, dan wawasan kebangsaan sehingga dapat menjaga persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Aparatur Sipil Negara harus memiliki rasa santu dan hormat kepada masyarakat tanpa memaksakan kehendaknya dan memberikan pelayanan secara cepat, tepat, terbuka, dan adil serta tidak diskriminatif kepada masyarakat. Khususnya Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Jember diharapkan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat yang memiliki kepentingan untuk mengurus segala urusannya.

Namun yang terjadi dilapangan penerapan sikap disiplin, jujur, adil, akuntabel dan transparan belum dilaksanakan secara maksimal oleh setiap anggota ASN. Kinerja yang diberikan oleh setiap Aparatur masih sangat rendah, bahkan hal tersebut tidak pernah berhenti menjadi sorotan masyarakat, hal ini dapat terjadi karena kemajuan teknologi informasi dan pengetahuan yang semakin berkembang pesat. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten dan berkualitas sangat dibutuhkan dalam mendukung proses aktivitas dan produktivitas agar tujuan organisasi dapat berjalan.

Sehingga dalam upaya peningkatan kinerja Aparatur Sipil Neagara, pemerintah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 menegaskan tentang disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memuat secara jelas tentang kewajiban-kewajiban dan larangan-larangan yang harus ditaati dan dipatuhi oleh semua Aparatur Sipil Negara (ASN), serta hukuman disiplin yang dapat dikenakan kepada semua Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terbukti melakukan pelanggaran-pelanggaran mulai dari pelanggaran sedang hingga berat. Adapun peraturan penjatuhan hukuman itu dibuat untuk memberikan efek jera kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah melakukan pelanggaran dan membina Aparatur Sipil Negara (ASN) agar yang melakukan pelanggaran menyesali perbuatannya dan berusaha tidak melakukan kesalahan yang sama dan bisa memperbaiki diri untuk kedepannya. Namun,

pada kenyataannya meskipun pemerintah sudah mengutarakan dengan peraturan disiplin untuk Aparatur Sipil Negara (ASN), masih banyak aparat pemerintahan yang masih saja melanggar aturan yang sudah dibuat oleh pemerintah dan masih belum bisa bersungguh-sungguh dalam melaksanakan kewajiban yang sudah di tentukan, serta masih adanya ketidak patuhahan terhadap larangan-larangan yang dibuat oleh pemerintah untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut.

Upaya peningkatan disiplin kerja sudah diatur di dalam Peraturan Bupati Jember No 60 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember mengenai Pembinaan Pegawai Pasal 18 disebutkan bahwa pelaksanaan penyusunan program dan petunjuk pembinaan pegawai dalam rangka meningkatkan disiplin dan kinerja aparat. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab para pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu setiap pemimpin selalu berusaha agar pegawai atau bawahannya memiliki disiplin yang baik karena semakin baik kedisiplinan seseorang akan semakin meningkatkan produktifitas dalam bekerja.

Dalam menegakkan aturan yang berlaku untuk pembinaan Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin maka Aparatur Sipil Negara harus dijatuhi hukuman disiplin oleh pejabat yang berwenang berdasarkan aturanc yang berlaku. Untuk menjamin keobjektivitasan hukuman yang dijatuhkan kepada Aparatur Sipil Negara perlu dipahami mekanisme penjatuhan disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara yang telah melakukan pelanggaran disiplin dalam kedudukannya sebagai manusia yang memiliki kepentingan pribadi serta kepentingan masyarakat. Perlu ada tindakan nyata oleh pemerintah daerah yang berwenang ataupun oleh Bupati langsung, seperti yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Bekasi dalam mendisiplinkan Aparatur Sipil Negara yang tidak disiplin. Akibat sering membolos dan tidak disiplin ratusan Aparatur Sipil Negara dilingkungan Pemerintah Kota Bekasi

mendapatkan Sanksi memakai rompi saat upacara apel pagi, rompi yang berwarna hijau muda di gunakan oleh pegawai Aparatur Sipil Negara yang membolos tingkat ringan sementara untuk Aparatur sipil Negara yang sering membolos menggunakan rompi berwarna oranye dan tidak hanya itu saja beberapa kepala dinas yang sebenarnya rajin masuk kerja namun juga harus menggunakan rompi sanksi, karena beberapa pegawai yang bekerja di institusi yang dipimpinya terbukti membolos dan tidak disiplin, dan jika masih saja membandel tidak disiplin atau masih sering membolos sanksi administrasi hingga pemecatan akan diberikan kepada Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan. Tindakan seperti yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Bekasi patut dicontoh oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Jember untuk mendisiplinkan para Aparatur Sipil Negara yang tidak disiplin, dan dirasa cukup efektif untuk memberikan efek jera kepada Aparatur Sipil Negara yang sering melanggar aturan dan tidak disiplin.

Melihat kondisi seperti yang dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai sejauhmana peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM dalam mengimplementasikan disiplin pegawai. Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul skripsi mengenai “Upaya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember dalam Mengimplementasikan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Jember (Studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang sebagaimana diuraikan di atas, secara umum yang menjadi permasalahan adalah:

Bagaimana implementasi kebijakan disiplin Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan dan menjawab pertanyaan penelitian yang muncul dengan rumusan masalah seperti yang diuraikan diatas.

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan yang hendak dicapai adalah untuk mendeskripsikan bagaimana implementasi kebijakan disiplin aparatur sipil negara di kabupaten Jember

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Secara umum, penelitian ini bermanfaat untuk memberikan umpan balik kepada Pemerintah Kabupaten Jember, khususnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengenai penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara Kabupaten Jember.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Dari segi teoritis, hasil penelitian ini bermanfaat untuk memberikan kontribusi literasi ilmu Pemerintahan, bidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai, khususnya dalam penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) dan faktor-faktor yang mempengaruhi Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak bisa patuh pada aturan yang berlaku. Penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) yang efektif semakin diperlukan untuk mewujudkan pemerintahan yang *excellence*.

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saya di bidang penelitian. Dibawah bimbingan dosen yang berpengalaman, saya mendapatkan pengalaman berharga yang tidak akan pernah terlupakan sepanjang hidup mengenai perjuangan menulis skripsi. Sekaligus sebagai salah satu upaya pemenuhan tugas dan kewajiban dalam rangka kegiatan menyelesaikan studi di Jurusan Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Jember.