

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pemerintah sebagai pengelola negara merupakan sebuah organisasi besar yang dijalankan oleh orang-orang yang bekerja pada organisasi tersebut. Orang-orang yang bekerja untuk negara disebut sebagai Pegawai Negeri yang dapat dibedakan menjadi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Non Sipil. Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai tugas untuk melakukan pengabdian kepada negara dan masyarakat. Namun yang sering timbul isu di organisasi baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta adalah masalah kedisiplinan. Karena organisasi pemerintah tidak mudah memecat pegawai maka hal ini dapat dimanfaatkan seorang PNS untuk menjadi tidak disiplin. Aturan yang semula diciptakan untuk menciptakan perlindungan pekerjaan untuk membuat PNS menjadi loyal kepada negara malah dapat berbalik menjadi sarana untuk melanggengkan ketidak disiplinan.

Sejumlah permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi Indonesia dalam perjalanannya antara lain besarnya jumlah PNS Daerah dan tingkat pertumbuhan yang tinggi dari tahun ke tahun, rendahnya kualitas serta ketidak sesuaian

kompetensi yang dimiliki, kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang dapat ditempuh.¹

Pada prinsipnya menurut pasal (5) UU No. 43 tahun 1999, "Setiap Pegawai Negeri wajib mentaati segala peraturan perundangan yang berlaku". Pimpinan mempunyai peran yang sangat penting karena peranan pimpinan sangat menentukan keberhasilan dan kegagalan dalam mencapai tujuan. Banyak upaya yang dilakukan pimpinan agar tujuannya tercapai dengan hasil maksimal, salahsatunya yaitu dengan pembinaan dan peningkatan disiplin kerja pegawai. Namun masih terlihat suasana ketidaksiplinan yang dilakukan oleh PNS.

Sebuah kenyataan yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari mengenai birokrasi adalah bahwa Pegawai Negeri Sipil Daerah kerja santai, pulang cepat dan mempersulit urusan serta identik dengan sebuah adagium mengapa harus dipermudah apabila dapat dipersulit. Hal tersebut sudah sangat melekat dalam benak publik di Indonesia sehingga banyak kalangan yang berasumsi bahwa perbedaan antara dunia preman dengan birokrasi hanya terletak pada pakaian dinas saja.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, pemerintah mengeluarkan pengaturan mengenai disiplin pegawai negeri sipil yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan

¹ Titin Nur Haydah, "**Kendala dan Solusi dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang)**", Jurnal Hukum Administrasi Negara, Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya, 2012, hlm. 3.

Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil. Dalam rangka mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik. PNS sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah. Bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.²

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada setiap pegawai. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.³

Disiplin kerja dalam sebuah organisasi pemerintah maupun swasta mutlak diperlukan. Citra sebuah organisasi tidak jarang ditentukan oleh disiplin para pegawainya. Wujud disiplin secara nyata dapat dilihat dari sikap dan perilaku

² Penjelasan Umum Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang **Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

³ Hasibuan, Malayu S.P. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia** (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara

pegawai. Umumnya disiplin pegawai yang sejati dapat terwujud apabila pegawai datang di kantor dengan teratur dan tepat waktunya, apabila mereka berpakaian serba baik dan rapi pada saat pergi ke tempat pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan-bahan dan peralatan dengan hati-hati, apabila mereka menghasilkan jumlah, kualitas dan kinerja yang memuaskan dan mengikuti cara-cara yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, dan apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat baik.⁴

Badan Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Bali adalah institusi pemerintah daerah Provinsi Bali yang berperan besar dalam memberikan pelayanan masyarakat tidak hanya kepada internal aparatur pemerintah, namun juga kepada masyarakat. Keberhasilan Badan Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Bali tidak terlepas dari kedisiplinan personel instansi dan pengaturan kerja aparatur yang tepat. Pegawai dituntut disiplin tinggi dalam melaksanakan setiap tugas kesehariannya sesuai dengan aturan yang berlaku. Setiap pegawai Badan Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Bali, harus menunjukkan sikap disiplin dalam melaksanakan tugasnya dan tetap menjadi perhatian, pengawasan, dan pembinaan dari pimpinan agar tetap konsisten dalam meningkatkan kinerja-nya.

Hasil observasi awal, masih terjadi adanya pelanggaran disiplin. Terutama mangkir ketika jam kerja berlangsung dan ketepatan waktu pada jam masuk kantor. Temuan lainnya, masih ada PNS yang tidak mengenakan identitas dalam

⁴ Siagian Sondang P., 2002. **Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja**, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

kantor, dan pulang kantor belum pada waktunya dan tidak sesuai dengan ketentuan organisasi. Realitas pelanggaran disiplin ASN dan Efektifitas Surat Keputusan Kode Etik/Aturan Prilaku Pegawai Dalam Mengatur Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Kantor Badan Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Bali adalah fokus dalam penelitian ini karena Di lingkungan Badan Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Bali yaitu berlaku Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Gubernur Bali Nomor 51 Tahun 2018 Tentang Kode Etik Pegawai Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Bali dan Surat Keputusan Kepala Badan Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Bali Nomor 7520 Tahun 2021 Tentang Kode Etik/Aturan Prilaku Pegawai Pada Badan Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Bali. Pelanggaran disiplin ASN tersebut tidak boleh dibiarkan berlarut-larut. Jika terus dibiarkan dikhawatirkan akan berdampak terhadap kinerja organisasi. Sebab tuntutan reformasi birokrasi dan globalisasi sangat tinggi terhadap kinerja organisasi. Faktor disiplin dipandang sebagai suatu aspek yang penting karena melalui disiplin ini dapat diciptakan kesadaran dari setiap pribadi setiap anggota organisasi terhadap eksistensinya serta kontribusi yang dituntut dari padanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan pribadinya. Namun dalam kenyataannya faktor kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil sering mendapat sorotan tajam dari masyarakat, karena masih banyak kasus-kasus pelanggaran disiplin ringan yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil, seperti: tidak mengikuti apel pagi dan apel sore yang menunjukkan kehadiran dan kepulangan pegawai tidak sesuai dengan jadwal yang

ditetapkan, tidak mengikuti senam kesehatan jasmani, kegiatan acara agama bulanan hingga tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah. Berbicara mengenai pelanggaran disiplin tentu berbicara pula mengenai penegakan disiplin sebagai antisipasi dari pelanggaran tersebut. Dimana penegakan disiplin merupakan suatu cara yang digunakan oleh lembaga atau badan pemerintahan dalam memberikan hukuman atau sanksi kepada para pegawai yang terbukti melanggar kedisiplinan.

Pendisiplinan adalah usaha-usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Sedangkan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Setiap instansi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan instansi pemerintahan. Pegawai merupakan asset utama instansi dan mempunyai peran yang strategis didalam instansi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas instansi. Diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dalam membangun kinerja pegawai negeri sipil yang baik, selain disiplin kerja diperlukan juga semangat kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerjanya.

Terkait dengan permasalahan di atas, yang selanjutnya disusun dalam bentuk skripsi. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti mengangkat penelitian dengan judul: **Efektifitas Surat Keputusan Kode Etik/Aturan Prilaku Pegawai Dalam Mengatur Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Kantor Badan Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Bali.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut di atas, dapat di tentukan rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana kedisiplinan kerja PNS pada Badan Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Bali?
2. Bagaimana Efektifitas Surat Keputusan Kode Etik/Aturan Prilaku Pegawai Dalam Mengatur Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Meningkatkan Disiplin PNS Di Badan Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Bali?

1.3 Ruang Lingkup Masalah

Ruang lingkup masalah atau upaya membatasi ruang lingkup masalah yang terlalu luas atau lebar sehingga penelitian itu lebih bias fokus untuk dilakukan. Hal ini dilakukan agar pembahasannya tidak terlalu luas kepada aspek-aspek yang jauh dari relevansi sehingga penelitian itu lebih focus untuk dilakukan. Berdasarkan sekian banyak masalah tersebut dipilihlah satu atau dua masalah yang akan di permasalahan, tentu yang akan di teliti (lazim di sebut dengan batasan masalah, limitation). Batasan masalah, dengan demikian, adalah pemilihan satu atau dua masalah dari beberapa masalah yang sudah teridentifikasi. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti akan membatasi masalah pada penelitian ini. Adapun batasan masalah yang akan di teliti ialah pada Tingkat Efektifitas Surat Keputusan Kode Etik/Aturan Prilaku Pegawai Dalam Mengatur Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil saja.

1.4 Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini, terdapat dua tujuan Yakini, tujuan umum dan tujuan khusus adalah sebagai berikut:

1.4.1 Tujuan Umum

Adapun Tujuan umum dari penulisan karya tulis ini ialah sebagai berikut :

1. Untuk melatih mahasiswa dalam usaha menyatakan pikiran ilmiah secara tertulis.
2. Untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, khususnya pada bidang penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa.

3. Untuk perkembangan ilmu pengetahuan hukum.
4. Untuk mengembangkan diri pribadi mahasiswa ke dalam kehidupan masyarakat.
5. Sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar.

1.4.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana kedisiplinan jam kerja PNS pada Badan Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Bali.
2. Untuk mengetahui bagaimana Bagaimana Efektifitas Surat Keputusan Kode Etik/Aturan Prilaku Pegawai Dalam Mengatur Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Meningkatkan Disiplin Pns Di Badan Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Bali.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu hukum administrasi negara yang berkaitan dengan penjatuhan sanksi bagi Pegawai Negeri Sipil.

1.5.2 Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pengetahuan bagi masyarakat dalam hal penjatuhan sanksi Pegawai

Negeri Sipil. Selain itu juga dapat menjadi sumber untuk melengkapi keperluan perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Mahasrawati Denpasar yang nantinya dapat dijadikan acuan atau literatur bagi mahasiswa yang ingin mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai perlindungan hukum bagi konsumen pembeli satuan rumah yang dirugikan akibat pailitnya pengembang.

1.6 Metodologi Penelitian

Dalam rangka penelitian skripsi ini, diperlukan penggunaan metode-metode tertentu. Maka dari itu metode yang digunakan dalam skripsi ini adalah:

1.6.1 Jenis penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian penulis skripsi adalah Penelitian Hukum Empiris. Penelitian Hukum Empiris mengkaji hukum yang dikonsepsikan sebagai perilaku nyata (*actual behavior*), sebagai gejala sosial yang sifatnya tidak tertulis, yang dialami setiap orang dalam kehidupan bermasyarakat. Subjek yang diteliti dalam penelitian hukum empiris, yaitu perilaku hukum (*legal behavior*) yaitu perilaku nyata dari individu atau masyarakat yang sesuai dengan apa yang dianggap pantas oleh kaidah-kaidah hukum yang berlaku. Penelitian ini memuat beberapa gagasan atau teori yang saling berkaitan serta didukung oleh data dari sumber pustaka yang dapat dipertanggungjawabkan.

Dilihat dari penjelasan tersebut dalam penelitian ini untuk mengetahui secara lebih spesifik Efektifitas Surat Keputusan Kode

Etik/Aturan Prilaku Pegawai Dalam Mengatur Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil untuk mengatasi permasalahan yang terjadi pada kantor Badan Riset Dan Inovasi Daerah dimana masih sering terjadi pelanggaran disiplin terutama mangkir ketika jam kerja berlangsung dan ketepatan waktu pada jam masuk kantor.

1.6.2 Jenis pendekatan

Jenis pendekatan yang digunakan didalam penelitian ini adalah pendekatan fakta untuk dapat melihat kejadian yang sebenarnya dilapangan dan jenis pendekatan perundang-undangan yaitu mengkaji semua peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan di atas dan melihat kesesuaian antara perundang-undangan yang berlaku.

1.6.3 Sumber data

Dalam memperoleh data didapatkan dari sumber sebagai berikut:

1.6.3.1 Data primer

Sumber data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber utama. Data primer diperoleh dari responden dan informan serta narasumber. Sumber data dalam penelitian hukum empiris berasal dari data lapangan. Data Lapangan merupakan data yang berasal dari seperti hasil wawancara dengan Pegawai yang berwenang dalam menangani masalah kedisiplinan pada Kantor Badan Riset Dan Inovasi Daerah. Dalam Penelitian ini peneliti menggunakan data primer sebagai berikut :

- a. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- d. Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

1.6.3.2 Data sekunder

Data hukum sekunder merupakan data-data kepustakaan dan dokumen yang dapat diperoleh dari dengan membaca buku-buku, jurnal-jurnal hukum, dan artikel yang meliputi bahan-bahan hukum.

1.6.3.3 Data Tersier

Data Tersier ialah data yang dikumpulkan melalui teknik dokumenter yaitu dikumpulkan dari telaah arsip atau studi pustaka seperti buku-buku, makalah, artikel, majalah, jurnal, koran atau karya pakar hukum konvensional yang berkaitan dengan kepegawaian.

1.6.4 Teknik pengumpulan data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1.6.4.1 Dokumentasi

Yaitu cara yang digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variable berupa catatan, buku, surat kabar, artikel baik cetak

maupun online yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti oleh penyusun. Dokumentasi bertujuan untuk mencocokkan dan melengkapi data primer.

1.6.4.2 Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab yang dilakukan satu arah, guna memperoleh data yang diperlukan secara langsung sesuai dengan topik pembahasan yang akan dimanfaatkan untuk memecahkan masalah.

1.6.5 Teknik analisa data

Data yang diperoleh dari hasil penelitian akan dianalisa dengan menggunakan metode diskriptif kualitatif, yaitu menganalisis data yang relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam permasalahan ini, serta kualitatif yang artinya melakukan analisis terhadap jumlah data yang terkumpul kemudian data tersebut diklasifikasikan dan dihubungkan dengan teori dalam bentuk kalimat yang teratur, runtut, logis, tidak tumpang tindih dan efektif.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penulisan penulisan maka penulis akan menjabarkan penulisan, maka harus ada sistematika penulisan tulisan yang terdiri dari beberapa bab bab yang akan disampaikan antara lain ialah:

BAB I Dalam bab ini menerangkan secara ringkas mengenai latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian,

metode penelitian, ruang lingkup, dan sistematika penulisan.

BAB II Bab ini menguraikan tentang teori teori dan konsep konsep dari permasalahan rumusan masalah di atas seperti mengenai kedisiplinan jam kerja PNS pada Badan Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Bali.

BAB III Kedisiplinan Jam Kerja PNS Pada Badan Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Bali.

BAB IV Efektifitas Surat Keputusan Kode Etik/Aturan Prilaku Pegawai Dalam Mengatur Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Meningkatkan Disiplin PNS Di Badan Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Bali.

BAB V Bab terakhir ini merupakan penutup yang memuat simpulan dari bagian awal hingga akhir penulisan yang merupakan ringkasan dari substansi dari penulisan skripsi ini, dan juga disertai dengan saran yang diajukan dalam kaitannya dengan masalah yang dibahas.

UNMAS DENPASAR