BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasial. Sumber Daya Manusia yang dimaksud disini adalah Pegawai Negeri Sipil, Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan juga merupakan unsur pelaksana pemerintah, perekat, pemersatu bangsa dan negara dan juga dipercaya pemerintah untuk mencapai tujuan nasional. Karena itu Pegawai Negeri disebut sebagai unsur aparatur Negara yang mempunyai tugas menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan.

Usaha dalam mencapai tujuan nasional tersebut di atas diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil 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 dan abdi masyarakat.

Hal diatas secara umum ditegaskan dalam UU No. 8 Tahun 1974 jo UU No.43 Tahun 1999 tentang perubahan atas UU No. 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, pasal 1 ayat 1 yang berisi bahwa pada dasarnya Pegawai Negeri Sipil memiliki peran dan fungsi utama, antara lain:

1. Pegawai Negeri Sipil sebagai pelaksana peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
2. Pegawai Negeri Sipil menjalankan fungsi manajemen pelayanan publik.
3. Pegawai Negeri Sipil sebagai pengelola pemerintahan.

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, mengatakan bahwa dari 4,7 juta Pegawai Negeri Sipil, sebanyak 95% Pegawai Negeri Sipil tidak kompeten, dan hanya 5% memiliki kompetensi dalam pekerjaannya (Harian Umum Pikiran Rakyat, Kamis 1 Maret 2012). Pernyataan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi ini mungkin mendapat tanggapan yang beragam dari berbagai kalangan, baik kalangan Pegawai Negeri Sipil itu sendiri maupun yang bekerja di sektor swasta. Mungkin ada yang kaget seolah-olah tidak percaya apakah benar Pegawai Negeri Sipil ini tidak kompeten, ada juga yang biasa-biasa saja tidak memberikan komentar, dan mungkin ada yang berpendapat, kalau tidak memiliki kompetensi bagaimana bisa melaksanakan pelayanan kepada publik atau masyarakat. Pernyataan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi bagi kalangan Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu bahan intropeksi diri untuk memperbaiki dan

meningkatkan kompetensi, karena Pegawai Negeri Sipil adalah berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Untuk memiliki kompetensi yang tinggi disiplin merupakan faktor utama yang harus dimiki Pegawai Negeri Sipil.

Sejak ditetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil, membawa konsekuensi banyaknya Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhkan hukuman disiplin, karena melanggar kewajiban dan larangan. Sebagai gambaran pada Tahun 2011, Pemerintah Provinsi Jawa Barat telah menjatuhkan hukuman disiplin kepada 36 (tiga puluh enam) Pegawai Negeri Sipil, diantaranya : 5 (lima) Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil, dan 7 (tujuh) Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil. Sebagaimana di atur dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, bahwa ada 17 (tujuh belas) Kewajiban yang harus dilaksanakan oleh seorang Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat. Demikian juga berdasarkan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, bahwa seorang Pegawai Negeri Sipil harus menghindari 15 (lima belas) larangan. Sebagai konsekuensi akibat dilanggarnya Pasal 3 dan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhkan hukuman disiplin, sebagaimana di atur dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu : hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, dan hukuman disiplin berat. Hukuman disiplin ringan terdiri dari : teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Adapun hukuman disiplin sedang meliputi : penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun. Sedangkan hukuman disiplin berat terdiri dari : penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil, dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Dasar hukum yang dapat dijadikan acuan dalam pelaksanan pengawasan adalah mengacu pada Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah yang diperkuat oleh peraturan pemerintahan No. 20 Tahun 2001 tentang pembinaan dan pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah, Keputusan Presiden No. 74 Tahun 2001 tentang tata cara pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah dan keputusan Menteri No. 41 Tahun 2001 tentang pengawasan represif kebijakan daerah. Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati peraturan jam kerja, dan pelaksanaan tugas yang lainnya masih terkadang diremehkan. Keadaan tersebut disebabkan oleh tingkat kesadaran para pegawai yang tugasnya belum maksimal, sehingga terkadang pegawai lebih mengurus kepentingan pribadi atau golongannya. Pimpinan perlu melakukan pengawasan, sebab tanpa pengawasan akan mengakibatkan terjadi

penyelewengan-penyelewengan. Oleh karena itu perlu dilakukan pengawasan yang efektif, khususnya yang berkaitan dengan tugas-tugas pokok pemerintahan dan pembangunan, hal ini bertujuan untuk menunjang terwujudnya pemerintahan yang bersih dan berwibawa, dan untuk mewujudkannya maka perlu diterapkan fungsi pengawasan terhadap kinerja pemerintahan dan pembangunan.

Berdasarkan masalah tersebut diatas ada relevansinya dengan kondisi pengawasan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas PSDA Provinsi Jawa Barat yang kurang mendapatkan pengawasan langsung dari kepala dinas yang mengakibatkan terjadinya pelanggaran disiplin kerja seperti, absensi pegawai,loyalitas pegawai, banyaknya pegawai yang keluar kantor pada saat jam kerja dan pelanggaran-pelanggaran disiplin kerja lainnya. Proses dalam pemberlakuan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada dasarnya telah sesuai dengan prosedur Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Namun, pada pelaksanaannya pejabat yang berwenang menghukum, wajib memeriksa secara seksama terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melanggar disiplin. Proses pemberlakuan disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut untuk memperoleh dan menemukan hal-hal yang menjadikan penyebab atau latar belakang terjadinya pelanggaran, juga untuk mengetahui seberapa jauh sistem kerja yang telah rusak akibat dari pelanggran disiplin kerja tersebut. Proses tersebut kurang diterapkan secara seksama dalam sistem penindakan dan pemeriksaan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas PSDA Provinsi Jawa Barat. Indikasi lain bahwa hambatan dalam penerapan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil antara lain lemahnya pengawasan atasan langsung. Pengawasan

secara langsung oleh Kepala Dinas jarang sekali dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas PSDA Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan dari uraian tersebut diatas, maka untuk mewujudkan aparat pemerintahan yang bersih dan berwibawa, kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu faktor yang sangat menetukan, Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menjadi suri tauladan terhadap masyarakat secara keseluruhan, sehingga masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil. Salah satu upaya untuk mewujudkan disiplin kerja adalah dengan melakukan pengawasan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul skripsi : **"Pengawasan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Jawa Barat ."**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengawasan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Jawa Barat.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengawasan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Jawa Barat. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penetapan standar kerja disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas PSDA Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui pengukuran prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas PSDA Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui penyesuaian prestasi kerja dengan standar kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas PSDA Provinsi Jawa Barat.
4. Untuk mengetahui tindakan korektif kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas PSDA Provinsi Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan yang bersifat teoritis dan praktis, sebagai berikut :

1. Bagi kepentingan peneliti, hasil penelitian ini dapat berguna untuk menambah pengalaman, wawasan, pengetahuan dan memahami pengawasan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas PSDA Provinsi Jawa Barat.
2. Secara teoritis, hasil penelitian ini untuk mengembangkan teori-teori yang peneliti gunakan yang relevan dengan permasalahan dalam penelitian ini terutama mengenai pengawasan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas PSDA Provinsi Jawa Barat serta dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan Ilmu Pemerintahan.
3. Secara praktis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan untuk Dinas PSDA Provinsi Jawa Barat dalam melakukan pengawasan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil.