BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menggantikan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Karena Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 sudah tidak sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan.

Peningkatan kinerja dan pelayanan PNS untuk mewujudkan reformasi birokrasi serta penyesuaian kewenangan. Pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin sesuai dengan otonomi daerah, dilakukan perubahan mendasar dari PP No. 30 Tahun 1980 yang merupakan bagian reformasi birokrasi, agar lebih terjamin ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas, serta untuk lebih meningkatkan disiplin menuju terwujudnya PNS yang profesional dan mempercepat pengambilan keputusan atas pelanggaran yang dibuat seputar kedisiplinan.

PNS merupakan unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat. PNS harus mampu bekerja secara profesional untuk mendorong peningkatan kinerja dan perubahan sikap dan perilaku serta untuk mendorong peningkatan kinerja dan perubahan sikap, perilaku serta untuk menumbuhkan keberanian kepada setiap pejabat struktural. PP No 53 Tahun 2010 diberlakukan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada pegawai di lingkungannya yang lebih bersifat kepada pembinaan untuk memperbaiki dan mendidik PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

Sejak ditetaplan PP No 53 Tahun 2010 Tentang Displin Pegawai Negeri Sipil yang menggantikan PP No 30 Tahun 1980. Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 disebutkan bahwa : Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila ditaati atau dilanggar

dijatuhi hukuman disiplin sebagaimana diatur dalam Pasal 3 dan Pasal 4 PP No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pentingnya pemahaman PP No 53 Tahun 2010 sehingga mampu meningkatkan kinerja, semakin profesional, memberikan layanan prima, dapat terwujud PNS yang handal dan bermoral yang menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier, sistem prestasi kerja dan terhindar dari sanksi disiplin sebagaimana ditetapkan PP No 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS. Bahwa disiplin dan kinerja pegawai adalah kata kunci yang terpisahkan dalam mewujudkan kesejahteraan PNS.

Pegawai Negeri Sipil yang sempurna adalah pegawai negeri yang penuh kesetiaan pada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berdisiplin tinggi, berwibawa, berdaya guna, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur pelaku dalam menjalankan roda pemerintahan harus menjunjung tinggi keinginan kehendak rakyat yang diarahkan pada pencapaian tujuan pembangunan nasional dan bertitik tolak pada demokratisasi dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Disiplin PNS merupakan suatu hal yang sangat penting dalam rangka efektivitas kerja pegawai sebab tentunya harus melalui bimbingan dan latihan pendidikan dan tidak luput peran aktif dan pimpinan dalam melaksanakan aturan dan tata tertib sehingga dapat dijadikan contoh dan teladan bagi para pegawai.

Keteladanan merupakan perpaduan antara sikap dengan sistem nilai kultur yang menjadi pengaruh dan pedoman yang terwujud pada sikap mental berupa perbuatan dan tingkah laku yang kemudian akan mempengaruhi pembentukan disiplin. Namun dalam kenyataanya pelaksanaan disiplin pegawai masih memperlihatkan kondisi yang belum optmal. Berdasarkan hasil pengamatan ditemukan beberapa masalah yang penting dalam rangka disiplin kerja pegawai yaitu faktor-faktor penghambat

di dalam disiplin kerja pegawai yang diukur berdasarkan pelaksanaan pekerjaan dan kehadiran pegawai.

Fungsi pelayanan umum yang melekat pada pemerintah belum mencapai sasaran yang optimal, sehingga fenomena ini sangat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai negeri sipil sebagai public service atau pelayanan masyarakat yang lazim dikenal abdi negara dan abdi masyarakat. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik mengambil judul tentang **"Efektivitas Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi".**

1.2 Kegunaan KKL

Kegunaan kuliah kerja lapangan ini diharapkan bermanfaat bagi berbagai pihak, diantaranya adalah :

1. Bagi kepentingan penulis, KKL ini dapat berguna untuk menambah pengalaman, wawasan, pengetahuan dan memahami tentang efektivitas disiplin pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi, sehingga dapat memperoleh gambaran mengenai kesesuaian fakta di lapangan dengan teori yang ada.
2. Secara teoritis, KKL ini untuk mengembangkan teori-teori yang penulis gunakan secara relevan dengan permasalahan dalam penelitian ini dan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan Ilmu Pemerintahan khususnya tentang efektivitas disiplin pegawai negeri sipil.
3. Secara praktis, diharapkan KKL ini dapat bermanfaat sebagai masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan khususnya Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi.

1.3 Metode KKL

Metode yang digunakan penulis adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Berdasarkan hal tersebut, metode penelitian deskriptif menurut Moh. Nazir bahwa penelitian deskriptif merupakan :

> "Suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia sebagai objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari peneitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, hubungan antar fenomena yang diselidiki" (Nazir.M, 1988:63).

Alasan penulis memilih metode deskriptif karena dengan menggunakan metode penelitian ini penulis dapat menggambarkan objek penelitian juga menyoroti secara lebih spesifik. Sehingga pengetahuan pada saat tertentu dapat dijelaskan secara lebih mendetail dan dicarikan solusi untuk memecahkan permasalahan yang timbul.

Pengumpulan data-data secara aktual dan terperinci yang melukiskan gejala yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi, kemudian mengidentifikasi masalah yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi sehingga dapat menetapkan rencana yang akan dihadapi mendatang.

1.4 Lokasi dan Waktu KKL

Lokasi KKL yang dilakukan oleh penulis di Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi, Gedung Perkantoran Pemerintah Kota Jln. Demang Hardjakusumah gedung C Lantai 4. Adpaun jadwal kuliah kerja lapangan sampai dengan pengumpulan laporan yang terdiri dari :

a) Penyusunan rancangan judul, bulan Mei 2012
b) Penyusunan ususlan penelitian dengan arahan pembimbing, bulan Juni-Juli 2012
c) Pengumpulan data di lapangan, bulan Agustus 2012
d) Analisa data yang diperoleh dari lapangan, bulan Agustus-September 2012
e) Penyusunan laporan KKL, bulan September-Oktober 2012
f) Seminar Lokakarya, bulan Januari 2013

Tabel 1.1

Jadwal Penelitian

Waktu / Kegiatan	Tahun 2012								2013
	Mei	Jun	Jul	Agt	Spt	Okt	Nov	Des	Jan
Penyusunan Rancangan Judul	■								
Pengajuan Usulan Penelitian		■	■						
Pengumpulan Data				■					
Penyusunan Laporan KKL					■	■			
Pengumpulan Laporan KKL						■			
Seminar / Lokakarya									■