

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagaimana yang tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Penjelasan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sebuah profesi bagi setiap warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat-syarat tertentu diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara dalam bentuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara belum berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik sehingga untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan

mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menetapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara.

Kedudukan dan peran Aparatur Sipil Negara adalah untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan nasional. Kelancaran penyelenggaraan tugas dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan Aparatur Sipil Negara sehingga dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan Aparatur Sipil Negara untuk bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹

Pegawai Aparatur Sipil Negara sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terdiri atas Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan, sedangkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan

¹Gita HERNI Saputri, Implementasi Disiplin Aparatur Sipil Negara Dalam Lingkup Satuan Kerja Perangkat Daerah, hlm.5, <http://jurnal.fh.unila.ac.id/index.php/han/article/viewFile/902/781>, diakses 27 Februari 2019.

perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara mempunyai perbedaan yang terletak pada status kepegawaiannya tetapi mempunyai persamaan dalam melaksanakan tugas, fungsi dan peran sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara. Tugas dari pegawai Aparatur Sipil Negara adalah sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik, dan perekat dan pemersatu bangsa. Pegawai Aparatur Sipil Negara memiliki fungsi untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, dan juga untuk mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pegawai Aparatur Sipil Negara berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok Pegawai Negeri Sipil yang mampu memainkan peranan tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada

negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggungjawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.²

Disiplin kerja adalah merupakan modal yang penting dan harus dimiliki oleh aparatur negara sebab menyangkut pemberian pelayanan kepada publik. Ironisnya, kualitas etos kerja dan disiplin kerja aparatur secara umum masih tergolong rendah, sehingga perwujudan pemerintahan yang bersih dan beribawa harus diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil yang masih kurang dalam mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai sehingga dapat menghambat pemerintahan dan pembangunan nasional, Pegawai Negeri Sipil seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil.³

Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut sebenarnya pemerintah Indonesia telah memberikan suatu kebijakan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggungjawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi para pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkan

² *Firdaus MG. Abd Karim*, Implementasi Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi tengah, hlm.84, <https://media.neliti.com/media/publications/156024-ID-implementasi-penegakan-disiplin-pegawai.pdf>, diakses 27 Februari 2019.

³ *Ibid.*

ketidakefektifan kinerja dari pegawai yang bersangkutan. Dalam rangka itu diperlukan pengembangan dan penetapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas terukur, dan *legitimate* sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.⁴

Dalam kaitannya dengan Pemilihan Umum yang diadakan pada Tanggal 17 April 2019, sangat rentan terjadinya pelanggaran-pelanggaran kedisiplinan yang akan dilakukan oleh pegawai Aparatur Sipil Negara khususnya Pegawai Negeri Sipil. Pasal 4 angka 12,13,14, dan 15 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil dilarang memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, dan Dewan Perwakilan Daerah atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara ikut serta sebagai pelaksana kampanye, menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut Pegawai Negeri Sipil, dengan mengerahkan Pegawai Negeri Sipil lain, dan dengan menggunakan fasilitas negara. Pegawai Negeri Sipil juga dilarang membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye, dan juga dilarang mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye yang meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, dan pemberian

⁴ *Ibid*, hlm. 84-85.

barang kepada Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

Permasalahan yang mungkin terjadi saat diadakannya Pemilihan Umum pada Tanggal 17 April 2019 sangat erat kaitannya dengan larangan yang ada pada Pasal 4 angka 12,13,14, dan 15 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, sehingga sudah sepatutnya sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara khususnya Pegawai Negeri Sipil untuk memperhatikan larangan yang ada pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil serta melihat kembali Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor B/71/M.SM.00.00/2017 tentang Pelaksanaan Netralitas bagi Aparatur Sipil Negara pada Penyelenggaraan Pilkada Serentak Tahun 2019, Pemilihan Legislatif Tahun 2019, dan Pemilihan Presiden dan Wakil Presiden Tahun 2019 yang berisi himbauan kepada para Pejabat Pembina Kepegawaian dan seluruh Aparatur Sipil Negara untuk memperhatikan hal-hal yang terdapat di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Negara, bahwa:

1. Berdasarkan Pasal 2 huruf f, menyatakan bahwa salah satu asas penyelenggaraan kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara adalah “netralitas”. Asas netralitas ini berarti bahwa setiap pegawai Aparatur Sipil Negara tidak berpihak dari segala bentuk pengaruh manapun dan tidak memihak kepada kepentingan siapapun.

2. Berdasarkan Pasal 87 ayat 940 huruf b, menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dengan tidak hormat karena menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.
3. Berdasarkan ketentuan Pasal 119 dan Pasal 123 ayat (3) sebagaimana telah dilakukan pengujian dan telah diputus berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 41/PUU-XIII/2014 Juli 2015 sehingga dimaknai “Pegawai Negeri Sipil yang mencalonkan diri atau dicalonkan menjadi Gubernur/Wakil Gubernur, Bupati/Wakil Bupati, Walikota/Wakil Walikota wajib menyatakan pengunduran diri secara tertulis sebagai Pegawai Negeri Sipil sejak ditetapkan sebagai calon peserta Pemilihan Gubernur/Wakil Gubernur, Bupati/Wakil Bupati, Walikota/Wakil Walikota”. Pegawai Negeri Sipil yang tidak melaksanakan ketentuan tersebut dijatuhi sanksi hukuman disiplin.⁵

Dengan melihat kembali beberapa Peraturan Pemerintah tersebut di atas, sudah sekiranya sebagai Pegawai Negeri Sipil mentaati segala macam aturan-aturan yang ada untuk memperlancar jalannya tugas, fungsi, dan peranan sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara.

Dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan peranannya sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara, penulis merujuk pada tugas, fungsi, dan peranan pegawai Aparatur Sipil Negara di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik

⁵ Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, “Pelaksanaan Netralitas bagi ASN pada Penyelenggaraan Pilkada Serentak Tahun 2018, Pemilihan Legislatif Tahun 2019, dan Pemilihan Presiden dan Wakil Presiden Tahun 2019”, <https://ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2018/01/Surat-Menteri-PANRB-tentang-Pelaksanaan-Netralitas-bagi-ASN.pdf>, diakses 24 Februari 2019.

(KESBANGPOL) Pemerintah Kabupaten Bantul. Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik merupakan unsur pendukung pemerintah daerah yang dipimpin oleh kepala kantor yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri dan berfungsi sebagai perumusan kebijakan bidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri, pelaksanaan tugas bidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri, pembinaan kesatuan bangsa dan politik dalam negeri, dan sebagai pelaksana tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.⁶

Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Pemerintah Kabupaten Bantul memiliki Visi “terwujudnya kehidupan masyarakat Kabupaten Bantul yang demokratis, partisipatif, harmonis, berkeadilan, dan beradab yang berwawasan kebangsaan”, dan juga memiliki Misi:

1. Meningkatkan partisipasi aktif masyarakat menuju kehidupan yang demokratis, harmonis, berkeadilan dan berada dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI),
2. Meningkatkan kesadaran dan partisipasi masyarakat dalam rangka deteksi dini penanggulangan bencana dan pertahanan keamanan rakyat semesta, dan

⁶ Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Pemerintah Kabupaten Bantul “*Profil, Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi, Visi dan Misi*”, <https://kesbangpol.bantulkab.go.id/hal/profil-kedudukan-tugas-fungsi-dan-susunan-organisasi>, diakses 27 Februari 2019.

3. Mewujudkan stabilitas masyarakat di seluruh aspek kehidupan (epoleksosbudhankam) melalui pengkajian masalah-masalah strategis daerah di bidang kesatuan bangsa dan politik.⁷

Berkaitan dengan Visi dan Misi serta Tugas dan Fungsi dari Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Pemerintah Kabupaten Bantul di atas penulis berpandangan bahwa sebagai unsur pendukung Pemerintah Daerah, Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Pemerintah Kabupaten Bantul sangat mungkin untuk terkena pelanggaran atas larangan dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pada Pasal 4 angka 12,13,14, dan 15 dikarenakan dalam menjalankan tugas dan fungsinya Pegawai Negeri Sipil sangat dekat dengan pengaruh politik yang ditangani.

Berdasarkan uraian tersebut untuk dapat mengetahui sejauh mana peranan Pemerintah Kabupaten Bantul dalam penegakan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka Penulis membuat judul penelitian hukum yaitu **“PERANAN PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL DALAM MENEGAKKAN KETENTUAN PASAL 4 ANGKA 12, 13, 14, DAN 15 PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL BAGI PARA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN BANTUL”**.

⁷ *Ibid.*

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas penulis adalah Bagaimana Peranan Pemerintah Kabupaten Bantul Dalam Menegakkan Ketentuan Pasal 4 Angka 12, 13, 14, dan 15 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Bagi Para Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bantul.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Peranan Pemerintah Kabupaten Bantul Dalam Menegakkan Ketentuan Pasal 4 angka 12, 13, 14, dan 15 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Bagi Para Pegawai Negeri Sipil Di lingkungan Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bantul.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan mampu memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman kepada Pegawai Negeri Sipil terkait larangan-larangan yang harus dipatuhi.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan pandangan baru, sekaligus memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai aturan dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

E. Keaslian Penelitian

Dengan ini penulis menyatakan bahwa penulisan hukum ini merupakan hasil karya asli penulis, bukan merupakan duplikasi ataupun plagiasi dari hasil karya penulis lain. Keaslian materi ini dapat dibuktikan dengan membandingkannya dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti lain sebelumnya yang membahas tema hampir serupa yaitu:

1. .

a. Judul :

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul

b. Identitas Penulis :

- 1) Nama : Ricard Erye Tundu
- 2) NIM : 120511012
- 3) Universitas : Universitas Atma Jaya Yogyakarta

c. Rumusan Masalah:

- 1) Bagaimana pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul ?

- 2) Apakah kendala yang dihadapi dalam melakukan pembinaan Pegawai Negeri Sipil untuk meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul?

d. Tujuan Penelitian :

- 1) Untuk mengetahui bagaimana pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul.
- 2) Mengetahui apakah kendala yang dihadapi dalam melakukan pembinaan Pegawai Negeri Sipil dalam upaya meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil

e. Hasil Penelitian :

- 1) Pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang telah dilaksanakan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul dilakukan dengan cara mengadakan rapat koordinasi internal yang rutin diselenggarakan pada setiap hari Selasa di minggu pertama setiap bulan, adapun pembahasan yang dilakukan adalah terkait dengan permasalahan seperti tidak berjalannya program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya, diakibatkan oleh karena ketidakdisiplinan Pegawai Negeri Sipil, tidak masuk kantor pada tepat waktu dan pulang pada waktu yang tidak ditentukan. Akibat dari ketidakdisiplinan tersebut maka Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan akan diberikan sanksi disiplin sesuai dengan standar prosedur yang sudah ditetapkan.

- 2) Adapun kendala yang yang timbul adalah terkait dengan sumber daya manusia yang masih rendah serta kurangnya profesionalitas dalam bekerja dari Pegawai Negeri Sipil yang berada di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bantul

Perbedaan penulisan hukum ini dengan penulis adalah, tulisan ini meneliti tentang bagaimana pembinaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, sedangkan penulisan hukum dari penulis lebih mengarah pada bagaimana peran Pemerintah Kabupaten Bantul dalam menegakkan ketentuan salah satu pasal dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

2. .

a. Judul :

Penegakan Sanksi Disiplin Bagi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

b. Identitas Penulis :

1) Nama : A. A Ngurah Anom Chandra Cahyadi I Wayan

Parsa

2) NIM : -

3) Universitas : Universitas Udayana

c. Rumusan Masalah:

- 1) Apakah faktor penghambat kinerja kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil
- 2) Bagaimana penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

d. Tujuan Penelitian :

Tulisan ini bertujuan untuk menganalisis penegakkan sanksi disiplin terhadap pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

e. Hasil Penelitian :

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil itu sendiri meliputi budaya kerja dan sistem pengawasan. Guna meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil, pemerintah menerapkan disiplin pegawai negeri yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri. Dalam peraturan pemerintah ini memuat mengenai pengaturan sanksi bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar batas – batas kedisiplinan yang telah diatur dan juga mengatur pula mengenai jenis sanksi berkenaan dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil.

Perbedaan penulisan hukum ini dengan penulis adalah, tulisan ini meneliti tentang penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang isi pembahasannya fokus pada sanksi-sanksi disiplin yang diterima oleh

Pegawai Negeri Sipil yang melanggar batas-batas kedisiplinan yang telah diatur, sedangkan penulisan hukum dari penulis lebih mengarah pada peran pemerintah dalam menegakkan salah satu pasal dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

3. .

a. Judul :

Dampak Pembinaan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kota Surakarta.

b. Identitas Penulis

1) Nama : Anggun Putri Rahayu

2) NIM : D0108115

3) Universitas : Universitas Negeri Sebelas Maret

c. Rumusan Masalah:

1) Bagaimana dampak pembinaan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di Kota Surakarta?

2) Hambatan apa saja yang dihadapi dalam rangka melakukan pembinaan pegawai negeri sipil di Kota Surakarta?

d. Hasil Penelitian :

Peningkatan disiplin pegawai negeri sipil Kota Surakarta dilakukan upaya pembinaan yaitu upaya pembinaan disiplin preventif dan korektif.

Pembinaan preventif dilakukan kepada seluruh pegawai negeri sipil

Kota Surakarta dengan cara mensosialisasikan Peraturan Pemerintah

Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Surat

Edaran Walikota mengenai penerapan pembinaan disiplin pegawai negeri sipil yang isinya mengenai aturan jam kerja, pemakaian seragam dinas, pelaksanaan apel dan presensi kehadiran.

Pembinaan disiplin korektif dilakukan pada pegawai negeri sipil yang melanggar disiplin dengan cara menjatuhi hukuman disiplin.

Perbedaan tulisan ini dengan penulisan hukum penulis adalah, tulisan ini lebih berfokus pada bagaimana dampak yang dapat dilihat dari pembinaan pegawai negeri sipil yang telah dilakukan oleh Pemerintah Kota Surakarta terhadap kualitas kerja pegawai negeri sipil di Kota Surakarta, sedangkan penulisan hukum dari penulis lebih mengarah pada peran pemerintah dalam menegakkan salah satu pasal dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

F. Batasan Konsep

Berikut batasan-batasan konsep dalam penelitian ini sesuai dengan obyek yang diteliti:

1. Peranan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), peranan adalah tindakan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu peristiwa atau bagian yang dimainkan seseorang dalam suatu peristiwa.⁸

2. Pemerintah Daerah

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah menyebutkan bahwa pemerintah daerah adalah kepala daerah

⁸ <https://kbbi.web.id/peranan>, diakses 24 Maret 2019.

sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

3. Kabupaten Bantul

Kabupaten Bantul merupakan salah satu kabupaten yang berada di Daerah istimewa Yogyakarta, Indonesia. Ibukotanya adalah Bantul, dan mempunyai moto yaitu Projotamansari yang merupakan singkatan dari Produktif-Profesional, Ijo royo-royo, Tertib, Aman, Sehat, dan Asri.⁹

4. Menegakkan

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), definisi dari menegakkan adalah menyatakan suatu tindakan mendirikan, menaruh, menjadikan, dan mengusahakan supaya tetap berdiri.¹⁰

5. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terbagi dari beberapa bab yang di antaranya mengatur tentang Kewajiban & Larangan,

⁹ Projotamansari, <https://bantulkab.go.id/profil/sejarah.html>, diakses 24 Maret 2019.

¹⁰ <https://kbbi.web.id/menegakkan>, diakses 24 Maret 2019.

Hukuman Disiplin, Upaya Administratif, dan Berlakunya Hukuman Disiplin & Pendokumentasian Keputusan Hukuman Disiplin.

6. Pegawai Negeri Sipil

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

7. Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bantul

Pasal 19 Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 17 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul menyebutkan bahwa Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik merupakan unsur pendukung penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Kantor yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kantor kesatuan Bangsa dan Politik mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kesatuan bangsa dan politik.

G. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian hukum dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian hukum empiris, yaitu penelitian yang dilakukan dengan berfokus pada fakta sosial.

Penelitian ini dilakukan secara langsung kepada responden untuk memperoleh data primer yang didukung dengan data sekunder terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

2. Sumber data

Data yang digunakan penulis dalam penulisan hukum ini adalah data primer dan data sekunder yang meliputi:

a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden tentang obyek yang diteliti sebagai data utamanya.

Dalam penelitian ini data primer terdiri dari:

- 1) Hasil wawancara dengan Bapak Drs. Fatoni selaku Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bantul.
- 2) Hasil wawancara dengan Ibu Nurul Hidayah, S.Psi., M.P. selaku Asesor di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul.
- 3) Data yang diperoleh dari kuisioner yang telah disebarakan kepada 7 Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bantul.

b. Data sekunder terdiri atas :

- 1) Pendapat hukum yang diperoleh dari buku.
- 2) Dokumen yang berupa data statistik dari instansi/lembaga resmi.
- 3) Pendapat narasumber, adalah subyek/seseorang yang berkapasitas sebagai pejabat yang memberikan jawaban atas pertanyaan peneliti

berdasarkan pedoman wawancara yang berupa pendapat hukum terkait dengan rumusan masalah hukum dan tujuan penelitian.

3. Cara Pengumpulan Data

a. Untuk memperoleh data primer dilakukan dengan:

- 1) Wawancara
- 2) Kuesioner

b. Untuk memperoleh data sekunder dilakukan dengan studi kepustakaan, yaitu dengan mempelajari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

4. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang digunakan untuk memperoleh data primer adalah wilayah Kabupaten Bantul.

5. Populasi

Populasi dalam penelitian ini melibatkan 14 orang Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bantul.

6. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti, sampel dalam penelitian adalah merupakan sebagian dari populasi.

Metode yang digunakan sebagai pengambilan sampel adalah menggunakan *random sampling*, yang artinya setiap anggota dari populasi memiliki kesempatan dan peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel sehingga tidak ada intervensi tertentu dari peneliti, dan dalam hal ini peneliti memilih untuk memilih 7 orang untuk diambil sampelnya.

7. Responden

Responden yang memberikan jawaban atas pertanyaan dalam penelitian ini adalah 7 (tujuh) Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bantul.

8. Narasumber

Narasumber yang memberikan data dan informasi dalam penelitian ini adalah Bapak Drs. Fatoni selaku Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bantul dan Ibu Nurul Hidayah, S.Psi. M.P. selaku Asesor di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bantul.

9. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kualitatif. Metode analisis kualitatif adalah metode analisis dengan menggunakan ukuran kualitatif, artinya data yang diperoleh peneliti dari responden ataupun narasumber kemudian dibandingkan dengan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder untuk kemudian ditarik kesimpulan mengenai permasalahan hukum yang diteliti. Metode yang digunakan untuk menarik kesimpulan dalam penelitian hukum ini adalah metode berfikir induktif, yaitu merupakan metode berfikir yang mendasarkan pada hal-hal yang bersifat khusus untuk kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat umum.