

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perwujudan visi Bone Bolango “Bermartabat” oleh Bupati Kabupaten Bone Bolango dalam masa kepemimpinannya saat ini, dimana salah satu yang menjadi perhatian secara serius adalah masalah sumber daya aparatur Pemerintah Kabupaten Bone Bolango.

Oleh karena itu fungsi-fungsi dalam pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu, perusahaan, organisasi ataupun kelembagaan dapat tercapai. Disamping itu, dengan prosedur pengelolaan sumber daya manusia yang baik diharapkan kekurangan dan problem yang dihadapi dapat teratasi.

Sumber daya manusia sebagai sumber daya utama dalam suatu organisasi pemerintahan harus mendapatkan perhatian penuh. Karen salah satu bagian penting yang turut berperan dalam menentukan keberhasilan instansi dalam persaingan adalah dengan pembinaan tenaga kerja yang potensial dan handal. Suatu instansi harus berusaha untuk mencari dan membina pegawainya dengan semangat tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing. Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi tulang punggung bagi keberhasilan instansi tersebut.

Dalam suatu sistem operasional instansi pemerintahan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang

suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu perlu mengelola sumber daya manusianya sebaik mungkin. Kegiatan mengelola sumber daya manusia dalam hal ini pegawai merupakan kegiatan yang dilakukan secara kontinyu sejak awal seleksi pegawai, penyesuaian untuk penempatan kerja, pendidikan dan latihan serta kegiatan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja pegawai.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain mendorong semangat kerja. Peningkatan motivasi kerja bertujuan agar setiap pegawai mampu bekerja dengan baik dan sesuai dengan jenis pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang tentunya akan meningkatkan kualitas pelayanan sehingga mendorong peningkatan layanan terhadap masyarakat.

Sedangkan upaya meningkatkan motivasi kerja para pegawai bertujuan untuk mempengaruhi pegawai atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Hal ini juga dikaitkan dengan dugaan sementara bahwa keberadaan Pegawai Negeri Sipil atau sekarang dikenal Aparat Sipil Negara dalam melaksanakan tugas seringkali lalai dan tidak mengindahkan aturan yang ada seperti halnya kurang mentaati disiplin jam kerja yang sudah di

tetapkan oleh Undang-undang serta lebih di perkuat dengan peraturan Bupati Bone Bolango terkait dengan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.

Sehingga pada kenyataannya bahwa keberadaan pegawai negeri sipil atau Aparatur Sipil Negara yang ada di Pemerintah Daerah Kabupaten Bone Bolango selalu menerapkan disiplin yang menjadi dasar terhadap penerapan sanksi apabila seorang pegawai melanggar larangan sebagai pegawai negeri sipil oleh karena itu harapannya kedepan setiap pegawai negeri sipil atau aparat sipil negara yang ada di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bone Bolango memiliki bukti fisik terhadap hal-hal yang menjadi kewajiban pegawai berdasarkan Pasal 3 ayat 11 dan 17 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sehubungan dengan hal di atas, peneliti telah melakukan survey awal di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bone Bolango yakni di BKPPD Kabupaten Bone Bolango. Dari hasil survey didapatkan data bahwa motivasi kerja pegawai berbeda-beda, hal ini nampak pada cara kerja pegawai, kurangnya persepsi pegawai dalam hal meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat, masih ditemukan pegawai pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu padahal sesuai aturan jam masuk kantor pukul 08.00 - 17.00 Wita<sup>1</sup>.

Ditinjau dari pekerjaan ternyata ada pegawai yang mengeluhkan masalah pembagian kerja yang tidak merata dan tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat

---

<sup>1</sup> Data Awal BKPPD Kab.Bone Bolango. 15 April 2015

waktu sehingga pekerjaan menjadi tidak efektif. Kondisi motivasi kerja yang dikemukakan sebelumnya jika dibiarkan akan mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bone Bolango.

Dengan melihat bahwa Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara ini ruang lingkupnya luas dan tidak hanya disalah satu organisasi publik saja, maka dari itu peneliti akan lebih mempersempit masalah tersebut dengan menggambarkan Penerapan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bone Bolango khususnya pada Bab 2 Pasal 2 tentang kewajiban Aparatur Sipil Negara. Olehnya terkait penegakan peraturan tersebut seharusnya pemerintah Daerah Kabupaten Bone Bolango langsung menegakan aturan tersebut dengan cara memberikan efek jera kepada Pegawai negeri Sipil Yang kurang disiplin terutama pihak BKPPD Kab.Bone Bolango karena hal ini juga di dasarkan pada asas pemerintahan yang baik dan juga sebaliknya dilakukan evaluasi terkait penegakan peraturan tersebut.

Peneliti juga lebih memfokuskan permasalahan pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Bab 2 tentang kewajiban dan larangan Aparatur Sipil Negara, khususnya Pasal 3 ayat 11 dan 17 yakni tentang pentaatan peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat berwenang dan ayat 11 tentang masuk jam kerja dan mentaati ketentuan

jam kerja<sup>2</sup>. Hal ini sebagaimana yang terjadi di lingkungan Aparat Sipil Negara khususnya studi kasus yang peneliti lakukan observasi di BKPPD Pemerintah Daerah Kabupaten Bone Bolango bahwa keberadaan dari mentaati ketentuan jam kerja dan masuk kerja sudah diatur oleh pemerintah daerah itu sendiri hanya saja di BKPPD terdapat 101 orang yang telah dikenakan sanksi terkait indisipliner jam kerja yang sudah diatur oleh pihak pemerintah daerah atau dalam hal ini SKPD terkait yang semestinya jam masuk kerja pukul 07.30 wita di bijaksanai menjadi pukul 08.00 wita.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas dan fakta-fakta yang peneliti temukan dilapangan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh tentang "**Penegakan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di BKPPD Kabupaten Bone Bolango)**".

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana Penegakan Pasal 3 ayat (11 dan 17) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di BKPPD Kabupaten Bone Bolango?

---

<sup>2</sup> Himpunan Peraturan Perundang-undangan, 2012. *Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Ketentuan lainnya*. Fokus Media. Bandung. Hal.4-5

2. Bagaimana sanksi hukum terhadap pelanggaran Pasal 3 ayat (11 dan 17) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di BKPPD Kabupaten Bone Bolango?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai, adalah:

1. Untuk mengetahui Bagaimana Penegakan Pasal 3 ayat (11 dan 17) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di BKPPD Kabupaten Bone Bolango?.
2. Untuk mengetahui bagaimana sanksi hukum terhadap pelanggaran Pasal 3 ayat (11 dan 17) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di BKPPD Kabupaten Bone Bolango.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberi manfaat untuk:

1. Dapat memberi sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan Ilmu Hukum pada khususnya.
2. Untuk menambah bahan referensi dan bahan masukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

## 2. Manfaat Praktis

Sementara disisi praktis, peneliti juga berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk:

### 1. Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah kab. Bone

Bolango

Diharapkan hasil penelitian ini menjadi bahan masukan bagi pegawai negeri sipil tentang pentingnya mentaati peraturan kedinasan terutama Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya.

### 2. Bagi Peneliti

Hasil karya ilmiah ini disamping menjadi salah satu tugas akhir dalam menyelesaikan studi S1 di Universitas Negeri Gorontalo pada jurusan Ilmu Hukum, tentu juga sangat bermanfaat dalam menambah khasanah pengetahuan.

### 3. Bagi mahasiswa jurusan Ilmu Hukum

Penulis juga sangat menaruh harapan besar agar kiranya hasil penelitian ini dijadikan sebagai salah satu referensi bagi mahasiswa pada bidang yang sama dan sebagai sumbangan untuk melengkapi pembendaharaan dan referensi bagi perpustakaan dilingkungan Universitas, khususnya Jurusan Ilmu Hukum.