

BAB 1.

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disebut PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disebut ASN) secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan [UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disebut UU ASN pada pasal 1] PNS memiliki peran dan tanggung jawab besar dalam melakukan pelayanan publik. Keberhasilan dari tujuan pembangunan salah satunya juga sangat bergantung pada kinerja para pegawai negeri sipil ini, sehingga sangat penting untuk memastikan para PNS memiliki kualitas kinerja yang baik. Hal ini juga telah menjadi perhatian pemerintah melalui pengesahan UU ASN, yang merupakan pengganti dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian serta perubahannya¹.

Harapan pemerintah dengan pengesahan UU ASN ini, manajemen kepegawaian dapat lebih tertata dan menunjukkan korelasi positif dalam mewujudkan reformasi birokrasi di setiap organisasi pemerintah. Reformasi birokrasi merupakan strategi pemerintah untuk membentuk aparatur negara yang memiliki kemampuan terbaik dalam melaksanakan tugas pemerintahan demi terwujudnya pembangunan nasional melalui langkah-langkah yang bersifat komprehensif, mendasar dan sistematis

¹ <https://jdih.bsn.go.id/>.

sebagai upaya untuk menyempurnakan kinerja². Untuk mencapai tujuan keberhasilan reformasi birokrasi pada setiap organisasi pemerintah, salah satunya adalah dengan pemberlakuan sistem *reward and punishment*. Namun sebelum membahas mengenai penghargaan dan hukuman, maka akan dibahas mengenai hak PNS berdasarjan UU ASN. Pengaturan hak PNS secara jelas tertuang pada pasal 21, disebutkan hak-hak tersebut meliputi gaji, tunjangan, fasilitas, cuti, jaminan pensiun, jaminan hari tua, perlindungan dan pengembangan kompetensi.

Reward atau penghargaan diatur pada UU ASN pada Pasal 82 dan 83, adapun bunyi UU ASN Pasal 82 adalah PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengacidian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan. Jenis-jenis penghargaan ini diperjelas pada UU ASN Pasal 83. Adapun penghargaan yang berhak didapatkan oleh PNS adalah tanda kehormatan, kenaikan pangkat istimewa, kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi, dan/atau kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.

Punishment atau sanksi salah satunya diatur pada UU ASN Pasal 77, mengenai sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jika penilaian kinerja seorang PNS tidak mencapai target kinerja. Penilaian kinerja PNS dijadikan sebagai salah satu cara untuk mengukur apakah seorang PNS telah bekerja dengan baik atau tidak, apakah perlu mendapatkan sanksi atau tidak. Pemerintah tidak sekedar mengatur mengenai pemberian sanksi akibat tidak tercapainya target kinerja PNS, namun juga

² Soesilo Zauhar, 2002, Reformasi Administrasi Konsep Dimensi dan Strategi, Cetakan kedua, Jakarta: PT Bumi Aksara, hlm 8.

menjadikan penilaian kinerja ini sebagai syarat untuk mendapatkan tunjangan kinerja, kenaikan pangkat, mutasi, promosi serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bunyi UU ASN Pasal 77. Aturan tentang penilaian kinerja PNS kemudian secara lebih khusus dituangkan dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dan Perka BKN Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, maka untuk mengukur kinerja PNS diwajibkan menyusun Sasaran Kerja Pegawai (selanjutnya disebut SKP) sebagai dasar penilaian prestasi kerja pegawai. Tujuannya adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja, sedangkan SKP adalah rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati pegawai dan atasannya. Menurut PP tersebut, setiap pegawai wajib menyusun SKP, yang dalam pelaksanaannya harus berdasarkan dengan tugas jabatan, fungsi, wewenang, tanggung jawab maupun rincian tugasnya yang secara umum telah ditetapkan dalam Struktur Organisasi dan Tata Kerja (selanjutnya disebut SOTK). SKP ini juga digunakan sebagai dasar pemberian tunjangan kinerja, sebagaimana disebutkan dalam UU ASN Pasal 80 ayat (2) yang berbunyi “tunjangan kinerja dibayarkan sesuai pencapaian kinerja”.

Dari penjabaran yang telah disampaikan, dapat dilihat bahwa “kinerja” memiliki peran penting dan menjadi menjadi benang merah dari keseluruhan fungsi dalam manajemen Sumber Daya Manusia (selanjutnya disebut SDM) pasca diberlakukannya UU ASN. Meskipun terminologi ini tidak muncul secara eksplisit dalam bagian awal UU ASN, namun semangat “kinerja” dapat ditangkap dari asas

kebijakan dan manajemen ASN (Pasal 2), prinsip dasar ASN (Pasal 3), nilai dasar ASN (Pasal 4), dan perilaku pegawai ASN (Pasal 5 ayat (2)). Ini merupakan hal yang positif karena hampir semua *Best Practise* manajemen SDM aparatur di negara lain juga dibangun dalam kerangka manajemen kinerja.

Namun penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan, mengingat bahwa ASN memiliki peran penting dalam birokrasi sebagai pelaksana utama tugas-tugas pemerintahan. Dalam organisasi pemerintah, kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya sering tidak sesuai dengan yang diharapkan, mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi, misalnya sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja. Dengan demikian, mengingat pentingnya 'kinerja' dan korelasinya dengan pemberian tunjangan kinerja dalam UU ASN ini, maka pada penelitian ini akan dilakukan analisis yuridis disiplin pegawai negeri di lingkungan Universitas Trunojoyo Madura setelah berlakunya pemberian tunjangan kinerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat dirumuskan beberapa masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimanakah penegakan disiplin setelah berlakunya UU ASN di lingkungan kepegawaian Universitas Trunojoyo Madura?
2. Bagaimanakah analisa pelanggaran disiplin berdasarkan analisa data SKP di lingkungan Universitas trunojoyo sesuai dengan UU ASN dan Permendikbud Nomor 14 Tahun 2016?

3. Bagaimanakah hambatan penegakan disiplin dan solusi bagi pegawai negeri sipil yang tidak mencapai target kinerja berdasarkan UU ASN?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini dijabarkan menjadi beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penegakan disiplin setelah berlakunya UU ASN di lingkungan kepegawaian Universitas Trunojoyo Madura.
2. Untuk mengetahui analisa pelanggaran disiplin berdasarkan analisa data SKP di lingkungan Universitas trunojoyo sesuai dengan UU ASN dan Permendikbud Nomor 14 Tahun 2016.
3. Untuk mengetahui hambatan penegakan disiplin dan solusi bagi pegawai negeri sipil yang tidak mencapai target kinerja berdasarkan UU ASN.

1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang akan didapatkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap perkembangan hukum di Indonesia. Sebagai bahan untuk menambah wawasan atau pengetahuan hukum dan sebagai salah satu acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait penelitian yang relevan dengan penulisan ini.

4.2. Kegunaan Praktis

Dari hasil penelitian ini dapat memberikan jawaban terhadap persoalan-persoalan yang telah dibahas pada penelitian ini, diharapkan dapat memberikan wawasan terkait dampak pemberian tunjangan kinerja terhadap disiplin PNS.

1.5. Keaslian Penelitian

Keaslian penulisan ini bertujuan untuk memberikan penjelasan bahwasanya penelitian yang diangkat benar-benar asli, dalam hal ini belum pernah diteliti orang lain. Guna mempertahankan penulisan ini yang berjudul “ANALISIS YURIDIS DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL SETELAH BERLAKUNYA PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA” maka penulis akan melampirkan penulisan yang pernah diangkat sebelumnya. Oleh karena itu akan disertakan beberapa penelitian yang mempunyai kemiripan, dengan demikian akan disertakan sebagai bukti bahwasanya penulisan ini belum pernah diangkat sebagai bahan penelitian, berikut adalah beberapa penelitian yang mempunyai kemiripan, diantaranya:

Table 1. Beberapa Penelitian yang mempunyai kemiripan.

No	PENULIS	INSTANSI	JUDUL	RUMUSAN MASALAH
1.	Rr Susana Andy Meyrina	Kementrian Hukum dan HAM.	Pelaksanaan Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai.	Bagaimanakah pelaksanaan reward dan punishment di lingkungan kementrian hukum

				dan HAM agar dapat meningkatkan kinerja pegawai?
2.	Roosje Kalangi	Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Kampus Sulawesi Utara.	Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Parat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara.	Apa saja faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara?

Sumber : Kreasi Penulis

Perbedaan dan keaslian penelitian ini adalah dari sisi pendekatan yang dilakukan, yaitu melakukan pengukuran ketercapaian kinerja berdasarkan capaian nilai SKP, dan dilaksanakan di lingkungan Universitas Trunojoyo Madura. Selain itu, juga dibahas mengenai faktor penyebab tidak tercapainya target kinerja di lingkungan trunojoyo dan bagaimana seharusnya solusi dan sanksi yang tepat sesuai dengan UU no 5 Tahun 2014.

1.6. Metode Penelitian

Adapun metode penelitian hukum dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1.6.1. Jenis Penelitian

Metode penelitian ini dengan pendekatan yuridis empiris. Pendekatan empiris dilakukan dengan cara mengumpulkan data SKP dari PNS di lingkungan UTM, dan selanjutnya digunakan untuk memperdalam penelitian dengan menggambarkan permasalahan yang terkait pengaruh tunjangan kinerja terhadap disiplin PNS. Data sekunder yang dikumpulkan berdasarkan penelusuran literature library manajemen sumber daya manusia yang menjadi sumber teori pada kinerja pegawai. Untuk ppopulasi dan sampel penelitian dilaksanakan di wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek dan obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya³. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut⁴.

1.6.2. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan dalam memecahkan masalah adalah dengan menggunakan metode pendekatan yuridis empiris. Pendekatan yuridis yang dimaksudkan adalah hukum dilihat sebagai norma. Dalam melakukan pembahasan masalah dalam penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum (baik hukum yang tertulis maupun hukum yang tidak tertulis, atau baik bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Sedangkan pendekatan empiris adalah dengan melihat hukum sebagai kenyataan sosial dan kultural, karena dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian.

³ Sugiono, 2011, Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan K&D; Alfabeta, Bandung, hlm 90.

⁴ Sugiono, 2008, Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D Alfabeta, Bandung, hlm 116

Sehingga pendekatan yuridis empiris yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah bahwa dalam menganalisis permasalahan yang telah dirumuskan dilakukan dengan memadukan bahan-bahan hukum baik primer, sekunder maupun tersier (yang merupakan data sekunder) dengan data primer yang diperoleh di Universitas Trunojoyo Madura.

1.6.3. Sumber Data

Adapun mengenai sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Data Primer

Data Primer adalah data SKP yang didapat langsung dari Kepegawaian Universitas Trunojoyo sebagai sumber pertama penelitian lapangan. Perolehan data primer dari penelitian ini akan dilakukan baik melalui pengamatan (observasi), wawancara ataupun penyebaran kuesioner.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang didapat melalui penelitian kepustakaan, yang dari kekuatan sudut mengikatnya digolongkan kedalam :

1. Bahan hukum primer yaitu bahan – bahan hukum yang mengikat dimana data tersebut terdiri dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang–Undang Nomor 5 Tahun 2014, dan Peraturan Perundang-Undangan lainnya yang berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini.

2. Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan hukum yang memberi penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti, buku-buku hukum, karya ilmiah, bahan internet, majalah,

koran, artikel, pendapat dari kalangan pakar hukum (Doktrin Hukum) sepanjang relevan dengan objek kajian penelitian dan bahan-bahan hukum lainnya.

3. Bahan Hukum Tersier

Yaitu bahan hukum yang memberi petunjuk terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang lebih dikenal dengan nama bahan acuan bidang hukum atau bahan rujukan bidang hukum, seperti kamus umum dan kamus hukum sepanjang memuat informasi yang relevan.

1.6.4. Lokasi Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian ini dilakukan di Unit Kepegawaian Universitas Trunojoyo Madura.

1.6.5. Sampling

Sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan cara *purposive sampling* yaitu penarikan sampel dilakukan dengan cara mengambil subyek yang didasarkan pada tujuan tertentu. Sampel dalam penelitian ini adalah ASN Universitas Trunojoyo Madura.

Responden adalah orang yang menjawab pertanyaan yang diajukan oleh peneliti untuk tujuan penelitian. Adapun yang menjadi Responden dalam penelitian ini adalah:

1. Kepala Biro Umum dan Keuangan Universitas Trunojoyo Madura
2. Analis Kepegawaian Universitas Trunojoyo Madura

1.6.6. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan wawancara (interview) kepada responden untuk menjawab beberapa pertanyaan yang ditentukan oleh penulis dan studi kepustakaan yang diperoleh melalui bahan-bahan tertulis seperti buku-buku, dokumen atau literatur yang berkaitan dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini digunakan dua metode pengumpulan bahan yaitu:

a. Studi Kepustakaan

Data sekunder diperoleh melalui penelitian kepustakaan atau studi dokumentasi dari bahan-bahan seperti Undang-Undang, literatur, buku- buku lain yang relevan dengan materi penelitian yang dibahas.

b. Studi Lapangan

Untuk mendapatkan data-data lain yang mendukung penelitian, berupa data primer, dokumen-dokumen, keterangan atau informasi dilakukan dengan wawancara terstruktur kepada Unit Kepegawaian Universitas Trunojoyo Madura, dimana wawancara dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan sebagai pedoman, dengan maksud untuk memperoleh penjelasan dari responden.

1.6.7. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah analisis deskriptif kualitatif yaitu menganalisis data yang sudah terkumpul diolah berupa gambaran dan penjabaran secara sistematis menggunakan kalimat-kalimat sehingga diperoleh hasil bahasan atau paparan yang sistematis dan dapat dimengerti.

1.7. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tesis hukum dengan judul “ANALISIS YURIDIS DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL SETELAH BERLAKUNYA PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA” akan dibagi dalam beberapa bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penulisan, kegunaan penelitian, keaslian penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II. DEFINISI DAN TEORI TERKAIT TUNJANGAN KINERJA DAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN UNDANG-UNDANG TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA.

Merupakan kerangka teoritik dan konsep, yang didalamnya akan diuraikan tentang definisi tunjangan kinerja dan disiplin pegawai berdasarkan Undang-Undang Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

BAB III. ANALISIS YURIDIS DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI UNIVERSITAS TRUNOJOYO MADURA.

Pada bab ketiga ini akan menguraikan tentang hasil penelitian dari analisa yuridis tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil setelah berlakunya pemberian tunjangan kinerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara di lingkungan Universitas Trunojoyo Madura.

BAB IV. PENUTUP

Bab ini mengemukakan kesimpulan dari hasil penelitian serta memberikan saran, serta rekomendasi berkenaan dengan penelitian tersebut.