

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Disiplin merupakan salah satu langkah untuk mencapai keinginan dan bertujuan meningkatkan kinerja seseorang. Pengertian disiplin yaitu suatu kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan-peraturan ataupun norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik yaitu suatu kesediaan mematuhi terhadap tugas dan tanggungjawab yang melekat pada dirinya terutama dalam bidang pekerjaan tidak terkecuali Pegawai Negeri Sipil. Penjelasan Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang berbunyi: “Pegawai negeri sipil yang selanjutnya disingkat Pegawai Negeri Sipil adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan”.

Pegawai Negeri Sipil memiliki kedudukan penting dalam dalam mewujudkan tujuan dan cita-cita nasional demi kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional sehingga tercipta kelancaran dalam penyelenggaraan pemerintahan baik ditingkat pusat ataupun daerah. Proses penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan diperlukan perrbinaan untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 dan pemerintah yang bersatu padu, bersih,

berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab. Pegawai Negeri Sipil sebagai penyelenggara pemerintahan dituntut untuk disiplin dalam menjalankan tugasnya, apalagi disaat ini, disiplin pegawai menjadi sangat penting karena kekuatan daerah terletak pada aparatur pemerintahan daerah yang bersangkutan, terutama disiplin dalam pelaksanaan tugas untuk mendapatkan hasil kerja yang terbaik.¹

Pegawai Negeri Sipil wajib memberitahukan kepada atasannya apabila berhalangan hadir kerja. Sanksi yang dapat dijatuhkan terhadap Pegawai Negeri Sipil yaitu sanksi disiplin ringan, sedang, dan berat. sanksi disiplin ringan terdiri dari teguran lisan bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja selama lima hari tanpa keterangan yang jelas, teguran tertulis untuk Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja selama enam sampai sepuluh hari kerja tanpa alasan yang jelas, dan pernyataan tidak puas secara tertulis bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak hadir kerja tanpa alasan selama sebelas sampai lima belas hari kerja.

Sanksi disiplin sedang terdiri dari penundaan kenaikan gaji berkala selama satu tahun bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk selama enam belas sampai dengan dua puluh hari kerja dengan tanpa alasan yang sah, penundaan kenaikan pangkat selama satu tahun bagi aparatur sipil negara yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama dua puluh satu sampai dengan dua puluh lima hari kerja, penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun bagi Pegawai Negeri

¹Abdullah sulaiman, *Hukum Administrasi Kepegawaian*, Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta, 2005, hlm. 24.

Sipil yang tidak masuk kerja selama dua puluh enam sampai dengan tiga puluh hari kerja tanpa alasan yang sah.²

Sanksi disiplin berat yaitu penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja selama tiga puluh satu sampai dengan tiga puluh lima hari kerja karena tidak dengan alasan yang sah, Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja selama tiga puluh enam sampai dengan empat puluh hari kerja tanpa alasan yang sah, pembebasan dari jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama empat puluh satu sampai dengan empat puluh lima hari kerja, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil bagi pegawai yang tidak masuk kerja selama empat puluh enam hari kerja atau lebih tanpa alasan yang sah.³

Peraturan yang mengatur mengenai disiplin pegawai diatas dikeluarkan dengan harapan supaya pegawai negeri sipil dapat mentaati peraturan yang telah ditetapkan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas dan hasil kerja yang baik, serta mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Kinerja yang baik merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh aparatur negara. Kinerja

²Ridwan dan Nurmalita Ayuningtyas Hararap, *Hukum Kepegawaian*, UII Press, Yogyakarta, 2015, hlm. 82.

³ Wirdjo Surachmad, *Wawasan Kerja Aparatur Sipil Negara*, Pustaka Jaya, Jakarta, 1993, hlm. 25.

Pegawai Negeri Sipil yang masih tergolong rendah ini disebabkan masih adanya pelanggaran yang dilakukan oleh para Pegawai Negeri Sipil yaitu faktor disiplin kerja, ini menjadi masalah yang penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Salah satu Pegawai Negeri Sipil yang bernaung dalam Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yaitu Pegawai Negeri Sipil yang bertugas untuk melakukan pengawasan, pembinaan keamanan serta keselamatan warga binaan atau tahanan. Saat menjalankan tugasnya Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk bersikap disiplin, dan penuh tanggungjawab. Petugas yang sedang bertugas diwajibkan untuk berpakaian rapi, baik baju, atribut serta potongan rambut yang mencerminkan sikap yang rapi, sehingga memiliki kesan yang baik sebagai Pegawai Negeri Sipil. Selain itu dalam menjalankan tugas petugas yang berhalangan hadir diwajibkan untuk menyertakan surat berhalangan hadir yang dikarenakan faktor-faktor yang telah diperbolehkan sesuai ketentuan salah satunya sakit atau halangan-halangan yang lain.

Penelitian ini difokuskan di Rumah Tahanan Negara Kelas II B Kudus karena masih terdapat pelanggaran disiplin yang dilakukan pegawai Negeri Sipil di Rumah Tahanan Negara Kelas II B Kudus, sehingga penulis akan melakukan penelitian yang lebih mendalam di Rumah Tahanan Negara Kelas II B Kudus mengenai pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di Rumah Tahanan Negara Kelas II B Kudus sehingga diperoleh hasil yang akurat terkait penelitian ini.

Berikut adalah struktur organisasi Rumah Tahanan Negara Kelas II B Kudus.⁴

Struktur Organisasi Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kudus



Berdasarkan bagan struktur organisasi di atas dapat diketahui bahwa kepala Rumah Tahanan Kabupaten Kudus yaitu Bapak Suprihadi yang membawahi tiga divisi yaitu kepala satuan pengamanan yaitu Bapak Damianus Ardhyna, Kepala Sub Seksi Pengelolaan yaitu Ibu Tutwuri Handayani, dan Kepala Sub Seksi Pelayanan yaitu Bapak Eko Budi Hartanto.

Kepala Sub Seksi Pengelolaan yaitu divisi yang membawahi adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di lingkup Rumah Tahanan Kelas II B Kabupaten Kudus. Divisi ini yang melaksanakan aturan jika terdapat Pegawai Negeri Sipil yang melanggar disiplin Pegawai Negeri

⁴ Tutwuri Handayani, *Wawancara Pribadi*, 24 Mei 2021, Kasubsi Pengelolaan Rutan Kelas II B Kudus, Kabupaten Kudus

Sipil sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Data pelanggaran Disiplin ASN di Rumah Tahanan Negara Kelas II B Kudus.⁵

Nomor	Tahun	Jumlah Pelanggaran Disiplin
1	2019	6
2	2020	8
3	Sampai April 2021	11

Salah satu pelanggaran disiplin yang sering dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil di lingkup Rumah Tahanan Kelas II B Kabupaten Kudus yaitu izin tidak masuk kerja. Ironisnya petugas yang berhalangan hadir satu sampai dua hari jarang yang membuat surat resmi yang diberikan kepada Kepala Rumah Tahanan Negara Kelas II B Kudus, dan hanya memberikan pemberitahuan via telepon. Hal-hal demikian harus ditindak dengan tegas dan diarahkan sedini mungkin demi kebaikan dan kemajuan Rumah Tahanan Negara Kelas II B Kudus sebagai salah satu contoh rutan yang baik berdasarkan prinsip-prinsip yang dianut oleh yaitu bertugas dengan tanggungjawab pengawasan, pembinaan keamanan serta keselamatan warga binaan atau tahanan. Peningkatan pelaksanaan kinerja

⁵ Tutwuri Handayani, *Wawancara Pribadi*, 24 Mei 2021, Kasubsi Pengelolaan Rutan Kelas II B Kudus, Kabupaten Kudus.

pegawai melalui penegakan disiplin pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas II B Kudus perlu dilakukan sebagai upaya untuk menjadikan Rumah Tahanan Negara Kelas II B Kudus contoh bagi rumah tahanan negara yang lain.

Pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di lingkup Rumah Tahanan Kelas II B Kabupaten Kudus akan dilakukan penelitian dengan indikator kinerja yang terdiri atas penyusunan Sasaran program kerja dengan memperhatikan perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil. Selanjutnya penulis akan melakukan penelitian dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkup Rumah Tahanan Kelas II B Kabupaten Kudus yang berkaitan dengan perencanaan kinerja, pelaksanaan kinerja, pemantauan kinerja, pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka Penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pelaksanaan Penegakan Disiplin Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Tahanan Negara Kelas II B Kudus”.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Rumah Tahanan Negara Kelas II B Kudus ?
2. Bagaimana pelaksanaan penegakan disiplin guna meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Tahanan Negara Kelas II B Kudus ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan tentang pelaksanaan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Rumah Tahanan Negara Kelas II B Kudus.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pelaksanaan penegakan disiplin guna meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Tahanan Negara Kelas II B Kudus.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian yang berjudul "Pelaksanaan Penegakan Disiplin Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Tahanan Negara Kelas II B Kudus" diharapkan dapat memberikan kegunaan-kegunaan sebagai berikut:

1. Segi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum khususnya mengenai pelaksanaan penegakan disiplin dalam rangka peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Tahanan Negara, khususnya tentang hukum tata Negara.

2. Segi Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan daya penalaran dan membentuk pola pikir dinamis penulis yang berhubungan dengan pelaksanaan penegakan disiplin dalam rangka peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Tahanan Negara dapat meningkatkan kinerja ASN di Rumah Tahanan Negara.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi semua pihak berkaitan dengan peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Tahanan Negara.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, bab ini akan menguraikan mengenai latar belakang serta memuat hal yang menjadi dasar penelitian selain itu juga dapat dilihat tentang perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka, bab ini memuat mengenai tinjauan pustaka sebagai landasan teoritis untuk melakukan pembahasan terhadap pokok permasalahan yang terdiri dari tinjauan penegakan, tinjauan disiplin, tinjauan peningkatan kerja, tinjauan Pegawai Negeri Sipil, tinjauan Rumah Tahanan Kelas IIB Kudus.

Bab III Metode Penelitian, bab ini berisi mengenai metode yang akan digunakan dalam penelitian dan akan dipaparkan. Metode penelitian terdiri dari metode pendekatan, spesifikasi penelitian, metode penentuan sampel, metode pengumpulan data, metode pengolahan penyajian data, dan metode analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, dalam bab ini penulis akan menguraikan dan membahas kajian penelitian tentang pelaksanaan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Rumah Tahanan Negara Kelas II B Kudus.

Selanjutnya hasil penelitian dari lapangan diolah dan dianalisis menggunakan bab II sehingga jelas Bagaimana hasil penelitian untuk menjawab rumusan masalah yang dikemukakan terdahulu.

BAB V Penutup, bab ini berisi kesimpulan dan saran terkait Penelitian yang dilakukan oleh penulis.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

