

# BAB I

## PENDAHULUAN



### A. Latar Belakang Masalah

Reformasi telah menjadi semangat gerak langkah anak bangsa untuk membuka katub-katub kekuasaan yang selama ini tidak tersentuh. Ia telah menjadi bagian yang sangat penting dalam usaha bangsa untuk merumuskan kembali seluruh tatanan nilai dan aturan hidup bersama. Mungkin tidak ada lagi hari tanpa tuntutan reformasi yang dilakukan oleh seluruh kalangan, kelompok masyarakat, mahasiswa, pegawai kantor yang menggemakan beragam tuntutan reformasi total disegala bidang.

Reformasi dapat diterjemahkan sebagai perubahan radikal (bidang sosial, politik atau agama) disuatu masyarakat atau negara. Sedangkan reformis adalah orang yang menganjurkan adanya perbaikan (bidang politik, sosial, agama) tanpa kekerasan. Radikal berarti secara menyeluruh, habis-habisan, perubahan yang amat keras menuntut perubahan (undang-undang, pemerintahan, dan sebagainya), maju dalam berfikir dan bertindak. Selain itu, radikalisme adalah paham atau aliran yang radikal dalam politik, paham yang menginginkan perubahan atau pembaharuan sosial dan politik dengan cara keras atau drastis, sikap ekstrim disuatu aliran politik. Reformasi dapat pula diartikan sebagai suatu tindakan perbaikan dari sesuatu yang dianggap kurang atau tidak baik tanpa melakukan perusakan-perusakan pranata yang sudah ada. Pranata yang dimaksudkan disini

adalah sistem tingkah laku sosial yang bersifat resmi serta adat istiadat dan norma yang mengatur tingkah laku itu, dan seluruh perlengkapannya dalam berbagai kompleksitas manusia didalam masyarakat.

Pengelolaan kepegawaian oleh Pemerintah Republik Indonesia baru mulai dilaksanakan tiga tahun setelah Proklamasi Kemerdekaan, yaitu tepatnya pada tanggal 30 Mei 1948 dengan dibentuknya Kantor Urusan Pegawai (KUP) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1948. Tugas pokok KUP adalah mengurus segala sesuatu mengenai kedudukan dan gaji pegawai negeri, serta mengawasi supaya peraturan-peraturan kepegawaian dijalankan secara tepat.

Momentum terbitnya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dengan perubahan nomenklatur Badan Administrasi Kepegawaian Negara (BAKN) menjadi Badan Kepegawaian Negara (BKN), menjadi awal kelahiran kembali BKN dengan "baju" baru. Harapan perubahan paradigma fungsi "penatausahaan" yang selama ini melekat telah dicanangkan dan berubah menjadi paradigma "pengelolaan" atau manajemen kepegawaian. Dalam konteks ini, orientasi pembinaan di bidang kepegawaian merupakan fungsi yang semestinya dipedomani oleh BKN.

Pembinaan kepegawaian menjadi hal yang sangat relevan untuk terus menerus dilakukan. Pembinaan dalam bidang kepegawaian mengacu pada Manajemen Pegawai Negeri Sipil (MPNS) sebagaimana tercantum dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, yang memuat norma-norma, standar-