

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kementerian Pemuda dan Olahraga sebagai lembaga pemerintah yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Presiden dengan tugas penyelenggaraan urusan pemerintah dibidang pemuda dan olahraga untuk membantu presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2015 tentang Kementerian Pemuda dan Olahraga. (Perpres No 57 Thn 2015:2)

Dalam Perpres Nomor 57 tahun 2015, Kementerian Pemuda dan Olahraga mempunyai tugas menjadi tolak ukur pemerintah untuk memajukan bidang pemuda dan olahraga ditingkat nasional dan internasional. Dalam hal ini perlunya SDM yang unggul dalam birokrasi yang APIK yang dimaksud adalah Akuntabel, Profesional, Integritas dan kreatif. Peran Kementerian Pemuda dan Olahraga dalam hal ini untuk menjalankan tugasnya harus menyesuaikan dengan visi dan misi yang ada di kabinet kerja yaitu Terwujudnya pemuda yang berkarakter, maju dan mandiri, serta olahraga yang membudaya dan berprestasi ditingkat regional dan internasional dalam rangka mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.

Kementerian Pemuda dan Olahraga mempunyai kewajiban untuk melaksanakan Reformasi Birokrasi (RB) seperti instansi pemerintahan lainnya. Dalam melaksanakan Reformasi Birokrasi (RB), Kementerian Pemuda dan Olahraga berpedoman pada peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 (Perpres Nomor 18 Tahun 2010), dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019. (Permenpan Nomor 11 Tahun 2015). Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Kementerian Pemuda dan Olahraga dimaksud untuk mewujudkan birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang efektif dan efisien, birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas guna terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). (Laporan Reformasi Birokrasi Kemenpora 2017: 1)

Salah satu fungsi Kementerian Pemuda dan Olahraga adalah menyelenggarakan kegiatan pembangunan dibidang kepemudaan dan olahraga, pelayanan sebagai bentuk dari tugas umum pemerintah untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Kementerian Pemuda dan Olahraga merupakan instrumen pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien dan efektif berkeadilan, transparan dan akuntabel. Hal ini berarti untuk melaksanakan pelayanan Aparatur Sipil Negara harus mempunyai fungsi yang baik dalam organisasi dan profesional. Dalam hal Aparatur Sipil Negara dituntut untuk menjalankan tugas pelayanan yang baik bagi masyarakat. Terhadap penyelenggaraan bidang pemuda dan Olahraga, agar masyarakat yang dilayani merasa puas terhadap pelayanan yang diterimanya. Oleh karena itu Kementerian Pemuda dan Olahraga berkedudukan

sebagai organisasi yang mengorganisir administrasi Negara dalam menyelenggarakan pelayanan publik. Salah satunya tugasnya adalah melayani masyarakat dalam meningkatkan sarana dan prasarana dibidang kepemuudaan dan Olahraga. (Laporan Reformasi Birokrasi Kemenpora :2017)

Karakteristik pelayanan sebagaimana seorang Aparatur Sipil Negara mampu memberikan pelayanan yang optimal buat masyarakat demi meningkatkan kerjasama tentang program-program yang telah direncanakan untuk meningkatkan kebutuhan masyarakat yang memadahi. Dalam konteks pelayanan publik, dikemukakan bahwa pelayanan umum adalah mendahulukan kepentingan umum untuk mempermudah urusan publik, mempersingkat waktu pelaksanaan urusan publik dan memberikan kepuasan kepada publik umum.

Pemerintahan mempunyai sistem dan tujuan untuk menjaga suatu kestabilan negara. Secara luas berarti sistem pemerintahan itu menjaga kestabilan masyarakat, menjaga tingkah laku kaum mayoritas maupun minoritas, menjaga fondasi pemerintahan, menjaga kekuatan politik, pertahanan, ekonomi, keamanan sehingga menjadi sistem pemerintahan yang kontiniu dan demokrasi yang baik dimana seharusnya masyarakat bisa ikut turut andil dalam pembangunan sistem pemerintahan.. (Sinambela, 2017: 493)

Salah satu permasalahan saat ini yang dihadapi Pemerintah terkait Reformasi Birokrasi adalah peraturan perundangan yang masih banyak peraturan yang tumpang tindih, tidak harmonis, bahkan saling bertentangan. Hal ini terjadi tidak hanya terkait dengan peraturan yang dikeluarkan oleh instansi yang berbeda tetapi

peraturan yang dikeluarkan oleh instansi yang sama juga menghadapi permasalahan tersebut. Oleh karena itu kegiatan Penataan Peraturan Perundang-undangan ini merupakan salah satu komponen penting dari reformasi birokrasi.

Peraturan perundang-undangan merupakan salah satu hal penting yang dihasilkan oleh instansi. Dalam Proses penyusunan peraturan perundang-undangan, instansi dituntut untuk selalu berkoordinasi dengan melakukan identifikasi dan pemetaan peraturan perundang-undangan terkait untuk mencegah terjadinya duplikasi atau tumpang tindih, disharmoni dan pertentangan peraturan yang dapat menimbulkan masalah dalam pelaksanaan peraturan di lapangan. Kegiatan identifikasi regulasi bertujuan untuk melakukan evaluasi mengenai peraturan yang telah diterbitkan oleh instansi.

Oleh karena itu penyelenggara pemerintah negara belum sepenuhnya menunjang terwujudnya *good governance*, maka birokrasi perlu di perbaiki. Jadi harus ada suatu reformasi birokrasi nasional yang benar-benar didukung kuat oleh segenap komponen bangsa, dengan menempatkan kelembagaan birokrasi yang terus ditata, sebagai struktur penopang yang kuat dan proposional. Sumber daya manusia aparatur diberi ruang membangun kompetensi dan profesionalitasnya guna menciptakan SDM yang unggul diantara lain. Melalui peningkatan kedisiplinan dalam segala maknanya yang erat dengan penerapan prinsip meritokrasi. (Sinambela, 2016:10)

Maka dari itu tujuan *good governance* tercapai di suatu Negara bila dilihat dari rakyat yang sejahtera dan makmur. Untuk mengimplementasikan *good*

*governance* bukanlah perkara yang mudah, karena banyak kendala-kendala yang melanda suatu Negara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik diantaranya penyimpangan seperti korupsi, kolusi, dan nepotisme yang dilakukan oleh orang internal sendiri yang membuat suatu permainan untuk menguntungkan dan mementingkan kepentingan mereka sendiri. Maka dari itu untuk mencapai *good governance*, pemerintah maupun masyarakat sendiri harus bekerja sama untuk sadar dan menanamkan rasa peduli kepada Negara agar terwujudnya pemerintah yang baik untuk selalu mematuhi peraturan atau standar yang telah ditetapkan.

Terselenggaranya *good governance* merupakan syarat utama untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan cita-cita bangsa dan negara. Dalam rangka hal tersebut, diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggung jawaban yang tepat, jelas dan nyata sehingga penyelenggara pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas dari KKN.

Upaya untuk mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat yang taat hukum, demokrasi, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai yang merupakan unsur Aparatur Sipil Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Berdasarkan Peraturan Seskemenpora mengeluarkan Persesmen tentang kedisiplinan pegawai Nomor 0130 tahun 2012 yang tertuang dalam Bab 1 ayat 1

yang mengatur tentang kedisiplinan Aparatur Sipil Negara yang memuat kewajiban, larangan, dan hukum disiplin Pegawai Negeri Sipil serta tata cara pelaksanaan, pemeriksaan, penjatuhkan sanksi dan penyampaian keputusan hukum disiplin. Untuk itu sebagai unsur negara harus mempunyai konsisten dan menjunjung tinggi kedisiplinan agar dalam memberikan pelayanan dapat dilakukan secara maksimal. (Peraturan Seskemenpora, Tahun 2012:3)..

Namun pada kenyataannya peraturan Seskempora tahun 2012 tentang kedisiplinan pegawai tidak berjalan dengan baik, dalam organisasi dilihat dari etos kerja dan disiplin kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kementerian Pemuda dan Olahraga. Secara umum masih tergolong rendah disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Sosok Aparatur Sipil Negara yang mampu memainkan peranan penting dalam administrasi Negara mempunyai tanggung jawab yang diindikasikan dari sikap disiplin tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Negara, dan mempunyai bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawab sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Seskemenpora Tahun 2012 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara diatur dalam ketentuan-ketentuan mengenai Kewajiban, larangan, hukuman disiplin, pejabat yang berwenang mengukuhkan, penjatuhan hukuman disiplin, keberatan atas hukuman disiplin, berlakunya keputusan hukuman disiplin. Dengan Adanya peraturan tersebut setiap

pegawai negeri sipil wajib mentaati segala peraturan tersebut, namun pada kenyataannya Pegawai Aparatur Sipil Negara dilingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga melakukan pelanggaran disiplin diantaranya dalam bentuk ketidaktepatan waktu datang dan pulang kerja tidak sesuai jam aturan kerja, pelanggaran terhadap pelaksanaan tugas, dan tidak mentaati peraturan yang berlaku. Peraturan Seskemenpora, Tahun 2012:4)

Kecenderungan yang terjadi di lapangan terkait dengan kedisiplinan pegawai sebagaimana hasil pengamatan peneliti maka Kantor Kementerian Pemuda dan Olahraga, menunjukkan adanya berbagai persoalan hambatan kesadaran dan kedisiplinan pegawai. Persoalan-persoalan itu antara lain belum semua pegawai bekerja secara optimal dan mematuhi aturan yang berlaku, peneliti melihat masih adanya beberapa pegawai yang santai pada saat jam kerja, adanya pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu, adanya pegawai yang tidak mentaati prosedur kerja, adanya pegawai yang tidak mengenakan atribut pakaian kerja yang telah ditetapkan dan lain sebagainya. (Jurnal Perkantoran, 2005:3)

Pegawai Negeri Sipil memiliki peran penting dalam pelayanan publik, pelayanan publik dilakukan dalam upaya pemenuhan kebutuhan publik dan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam Pelayanan publik aparatur pemerintah bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dalam rangka menciptakan kesejahteraan masyarakat dan untuk mendapatkan pelayanan yang terbaik dari pemerintah. karena masyarakat telah memberikan kepercayaan kepada Aparatur Sipil Negara untuk mengemban tugas dan amanah yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara. Maka tugas pimpinan

untuk menciptakan birokrasi yang baik dan tanggung jawab maka pimpinan dan pegawai yang memiliki rasa kesadaran untuk mengemban tugas yang telah diamanahkan masyarakat kepada Pemerintah. Dalam hal ini untuk mencapai birokrasi yang baik maka birokrasi mempunyai karakteristik, keinginan, harapan, dan cita-cita untuk mencapai tujuan bersama.

Peran pimpinan harus memberikan pembinaan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi diorganisasi. Dengan tata tertib yang baik semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektifitas kerja karyawan maka akan meningkatkan kedisiplinan dan etos kerja yang baik. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan visi dan misi instansi Kementerian Pemuda dan Olahraga. Pemerintah sulit mencapai tujuannya jika pegawai tidak mematuhi peraturan-peraturan instansi/organisasi tersebut. Peraturan kedisiplinan dikatakan baik, jika sebagian pegawai menaati peraturan yang ada. Hal ini berbeda dikantor Kementerian Pemuda dan Olahraga dimana sikap pegawai yang acuh dengan peraturan Seskempora tahun 2012 yang di abaikan.

Dalam hal ini Kementerian Pemuda dan Olahraga memegang peranan penting dalam mewujudkan tujuan visi dan misi organisasi, berhasil atau tidaknya diliat dari SDM yang ada. Pada unit kepegawain dalam hal ini mempunyai peranan yang penting dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai ditentukan oleh seberapa besar unsur- unsur dalam Kepegawaian di Kementerian Pemuda dan Olahraga. Diharapkan para pimpinan dan pegawai saling bersinergi mulai sumber daya manusianya dalam organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dan manajemen komunikasi dalam organisasi tersebut merupakan bagian dari fungsi



komunikasi organisasi. kepegawaian yang mengelola sumber daya manusia di Kementerian Pemuda dan Olahraga melihat ada karakteristik pegawai yang berbeda-beda mulai dari suku/etnis serta agama, pangkat atau golongan, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin, maka dari itu sebuah organisasi harus bisa menyatukan perbedaan tersebut, membentuk saling pengertian, sehingga terjadi kesetaraan referensi dan kesamaan pengalaman diantara anggota organisasi agar bisa mencapai tujuan organisasi melalui pengelolaan komunikasi yang baik. (Sinambela, 2017: 07)

Pengelolaan komunikasi dilingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga perlu perhatian khusus dari semua anggota organisasi. Pimpinan dan pegawai bersama-sama memiliki peran penting dalam organisasi. Pimpinan berperan sebagai kepala badan mengatur, mengawasi, dan bertanggung jawab pada organisasi. Seorang pimpinan tentu tidak dapat bekerja sendiri dalam memajukan organisasinya, tetapi juga membutuhkan pegawai. Peran pegawai juga penting disebabkan apabila kinerja para pegawai cenderung tidak maksimal, maka hasil yang akan dicapai berpotensi untuk kurang maksimal, secara khusus fungsi komunikasi perlu mendapat perhatian lebih dari pimpinan, dikarenakan pengelolaan komunikasi mempunyai pengaruh besar pada pembentukan sikap dan perilaku anggota organisasi dalam bekerja. (Pace, 2018:277)

Penelitian yang dilakukan sebelumnya mengenai komunikasi organisasi selalu menunjukkan bahwa fungsi komunikasi organisasi dapat menjaga kualitas hubungan antar pegawai dan komunikasi dalam organisasi yang baik dapat mempengaruhi partisipasi atau ketelibatannya pegawai dalam berorganisasi. Peneliti

memahami mengenai fungsi organisasi cenderung mendukung peneliti menyimpulkan bahwa iklim organisasi yang positif akan membuat organisasi tersebut lebih produktif, karena keadaan ini tidak hanya menguntungkan organisasi saja namun juga berguna bagi kehidupan manusia dalam organisasi.

( Pace, 2018: 146)

Disiplin kerja anggota organisasi Kepegawaian Kementerian Pemuda dan Olahraga menggambarkan respon anggota organisasi atas tanggung jawab yang diberikan oleh faktor kedisiplinan dalam bekerja. Apabila fungsi komunikasi organisasi berjalan dengan baik, maka disiplin kerja sebagai sarana pencapaian tujuan organisasi pun akan baik. Namun apabila fungsi komunikasi informasi dalam birokrasi berjalan dengan tidak baik, maka disiplin kerja sebagai sarana pencapaian tujuan organisasi akan menjadi tidak baik juga. Kedisiplinan dalam organisasi akan terbangun bukan hanya membutuhkan satu orang anggota saja yang menjalankan aturan-aturan dalam organisasi. Akan tetapi memang untuk membangun kedisiplinan organisasi itu harus juga diawali dari masing-masing individu dan interaksi dari anggota yang tergabung dalam organisasi itu. (Sinambela, 2016:332)

Pada kenyataanya di kementerian Pemuda dan Olahraga belum ada timbal balik terhadap aturan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara, Melihat tanggung jawab besar pada pekerjaan dan sampai kecil resiko pada setiap pekerjaan tugas fungsi antara unit yang satu dengan yang lainnya berbeda. Seharusnya Kementrian Pemuda dan Olahraga memberikan *reward* dan *punishment* merupakan *feedback*

atau umpan balik dalam mengambil keputusan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Reformasi birokrasi merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mencapai *good governance*. Melihat pengalaman sejumlah Negara menunjukkan bahwa reformasi birokrasi merupakan langkah awal untuk mencapai kemajuan sebuah Negara. Melalui reformasi birokrasi, dilakukan penataan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan yang tidak hanya efektif dan efisien tapi juga reformasi birokrasi menjadi tulang punggung dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Reformasi birokrasi memang akan diterapkan di jajaran kementerian dan lembaga pemerintah.

Reformasi birokrasi kementerian dan lembaga memang sudah saatnya dilakukan sesuai dengan tuntutan situasi dan kondisi saat ini. Dimana birokrasi dituntut untuk dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat dan profesional. Birokrasi merupakan faktor penentu dalam mencapai tujuan pembangunan nasional. Oleh sebab itu cita-cita reformasi birokrasi adalah terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang professional, memiliki kepastian hukum, transparan, partisipatif, akuntable dan memiliki kredibilitas serta berkembangnya budaya dan perilaku birokrasi yang didasari oleh etika, pelayanan dan pertanggungjawaban public serta integritas pengabdian dalam mengemban misi perjuangan bangsa mewujudkan cita-cita dan tujuan bernegara. (Suryapratomo, 2015:215)

Agar tercapainya tujuan keberhasilan Birokrasi organisasi pemerintah, salah satunya adalah pelaksanaan *reward* dan *punishment*. Organisasi pemerintah terhadap peningkatan kinerja, dengan mewujudkan pelaksanaan *reward* atau penghargaan yang berdampak pada peningkatan karier pegawai, diberikan atas dasar prestasi pegawai berupa hadiah berupa kenaikan pangkat, promosi jabatan dan yang lain-lain. Terkait didalam peningkatan kinerja pegawai, dengan tujuan agar dapat menciptakan motivasi pegawai untuk berprestasi memotivasi kepuasan kerja.

Kewajiban pimpinan adalah memberikan perhatian serius pada berbagai keluhan pegawai. Hal ini akan mendorong pertumbuhan disiplin kerja pegawai dalam organisasi. Artinya, pimpinan puncak harus memutuskan jenis perilaku seperti apa yang dikehendaki untuk dilakukan oleh pegawai dan bagaimana melakukannya. Tujuannya adalah bagaimana menciptakan bentuk disiplin yang konstruktif dan positif melalui kepemimpinan yang sehat dan pelatihan yang memadai bagi seluruh pegawai. Dalam hal disiplin sebagai pimpinan tentunya juga harus membrikan *reward* kepada pegawai. Dengan adanya *reward* pegawai merasa diperhatikan oleh pimpinan, jadi pegawai merasa mempunyai rasa empati terhadap pimpinan dan mempunyai kesadaran dan disiplin.

Prosedur-prosedur disiplin mulai dari perencanaan, penetapan, sampai dengan penerapannya seyogianya bisa tersosialisasikan dengan benar di lingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga mengikuti serangkaian dari awal sehingga peraturan Seskemenpora tahun 2012 tentang Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara dapat di tegakan. Oleh karena itu, dalam tataran implementasi, seorang pimpinan

harus berpegang teguh kepada aturan yang ada dan melaksanakannya dengan konsisten. Sistem disiplin perlu dirancang dengan cermat oleh pimpinan dengan melibatkan seluruh komponen anggota organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dimana banyaknya penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Pemuda dan Olahraga untuk itu penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai penegakan pegawai Aparatur Sipil Negara terkait dengan disiplin pegawai negeri, karena banyak ditemukan pelanggaran-pelanggaran salah satunya, banyak pegawai aparatur sipil negara datang ke kantor terlambat dan pulang sebelum jam kerja yang ditentukan oleh Peraturan Seskemenpora dilingkungan Kementerian Pemuda dan Olahraga.

Maka permasalahan utama dalam penelitian ini adalah kurangnya komunikasi yang tertuang dalam peraturan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara di kementerian Pemuda dan Olahraga. masih lemah dan Peraturan Seskemenpora tahun 2012 dalam sistem kepegawaian masih diabaikan oleh pegawai. Kinerja yang seringkali tidak terukur, berpotensi terhadap menurunnya kinerja dan sistem kinerja pemerintahan yang belum tercapai, lambatnya pencapaian dalam meningkatkan kinerja administrasi dalam mencapai reformasi dan birokrasi yang tertuang dalam Nawacita Presiden Jokowi Widodo. Sehingga dalam hal ini penelitian adalah tentang permasalahan maotivasi kerja karyawan yang diasumsikan di pengaruh aturan birokrasi Seskemenpora Tahun 2012 mengenai tata tertib pegawai dalam kesadaran dan kedisiplin pegawai negeri sipil, maka peneliti mengambil judul.

**“SIGNIFIKANSI INFORMASI PERATURAN SESKEMENPORA  
TAHUN 2012 DALAM SISTEM KEPEGAWAIAN PEMERINTAH  
TERHADAP TINGKAT KESADARAN DAN KEDISIPLINAN APARATUR  
SIPIL NEGARA”**

**1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh antara peraturan seskemenpora terhadap kesadaran Aparatur Sipil Negara di lingkungan Keementrian Pemuda dan Olahraga
2. Bagaimana informasi birokrasi yang tertuang dalam peraturan Seskemenpora terhadap kedisiplinan Aparatur Sipil Negara
3. Faktor-faktor yang dominan pada peraturan seskempora yang mempengaruhi aparatur sipil negara di Kementerian Pemuda dan Olahraga

**1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Apakah ada signifikansi antara komunikasi dalam peraturan Seskemenpora tahun 2012 terhadap tingkat kedisiplinan Aparatur Sipil Negara
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kesadaran dan disiplin terhadap Peraturan yang telah ditetapkan Seskemenpora tahun 2012 terhadap tingkat kedisiplinan
3. Ada faktor apakah yang mempengaruhi peraturan yang telah ditetapkan Seskemenpora tahun 2012 dalam kedisiplinan Aparatur Sipil Negara.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

1) Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang Ilmu komunikasi khususnya dibidang *Public Relation* terutama dalam meningkatkan tingkat kedisiplinan Aparatur Sipil Negara di lingkungan kementerian Pemuda dan Olahraga.

2) Bagi mahasiswa dapat dijadikan acuan referensi untuk penelitian berikutnya.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pemerintah untuk meningkatkan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara bagi pimpinan ataupun pegawai di Kementerian Pemuda dan Olahraga khususnya mengetahui bagaimana Signifikansi Peraturan Seskemenpora Tahun 2012 dalam meningkatkan sistem kepegawaian pemerintah terhadap kedisiplinan Aparatur Sipil Negara.