**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Lembaga pemerintah merupakan sebuah organisasi yang berisi sekumpulan orang yang dipilih secara khusus untuk melakukan tugasnya sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat. Tujuan dari lembaga pemerintah dapat tercapai apabila Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut mampu mengolah, menggerakan dan menggunakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki secara efektif dan efisien. Dalam sebuah organisasi potensi Sumber Daya Manusia (SDM) pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka lembaga tersebut harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta mampu untuk mengelola tugas perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Manajemen sumber daya manusia adalah proses merencanakan, mengarahkan, mengalihkan, mengawasi terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan ataupun instansi dapat dilihat dari proses produksi. Bilamana ketika perusahaan ataupun instansi tersebut terlihat salah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar

Secara teoritis, menurut **Hasibuan (2018:193)** dalam bukunya **Manjemen Sumber Daya Manusia**, menyatakan bahwa: “**Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.**” Disiplin merupakan fungsi yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

Disiplin adalah suatu keadaan dimana seseorang yang tergabung dalam organisasi harus tunduk dan patuh pada peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Jadi disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan dilakukan secara efektif dan efisien.

Paradigma baru dalam sebuah organisasi publik ataupun swasta akan menimbulkan berbagai tantangan, diantaranya kendala di dalam merubah tata kelola organisasi yang sudah usang menjadi tata kelola yang baru (up date) karenanya perubahan ini sangat berkaitan dengan aspek manusia. Penggunaan teknologi modern termasuk mahal terutama bagi sebuah organsasi yang skala kecil dan menengah. Faktor lainnya adalah disrupsi (gangguan) yang menyebabkan percepatan teknologi, yaitu produk-produk teknologi lama digantikan dengan yang baru. Contoh disrupsi yang jelas adalah teknologi komputer, yaitu ketika fungsi personal computer (PC) sebagai peralatan yang membantu sumber daya manusia organisasi telah digantikan dengan komputer jinjing (laptop), dan selanjutnya terakhir diganti dengan gadget. (Muliawaty, 2019)

Secara teortis, menurut **Mangkunegara (2017:67) kinerja** **adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.**

Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang telah dicapai oleh seorang pegawai dengan mempertimbangkan kualitas serta kuantitas yang digunakan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang sudah diberikan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai juga bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai tujuan hasil kerjanya serta kinerja pegawai yang baik mencerminkan keberhasilan suatu instansi dalam menjalankan roda pemerintahan.

Kedudukan Sekretariat Daerah yang merupakan unsur staf, dipimpin oleh Sekretaris Daerah berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota mempunyai tugas dan kewajiban membantu Wali Kota dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan perangkat daerah. Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Kemasyarakatan merupakan bagian dari Sekretariat Daerah dengan membawahi Sub Kesejahteraan Rakyat, Sub Bina Kemasyarakatan dan Sub Bina Keagamaan. Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Kemasyarakatan mempunyai tugas dan fungsi sebagai pembinaan jasmani dan rohani, pemberian tanda penghargaan, fasilitasi dan koordinasi pelaksanaan kebijakan di bidang agama, pendidikan, pemuda dan olah raga serta kesejahteraan sosial.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Setiap organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. ada beberapa cara yang ditempuh oleh organisasi setiap dalam meningkatkan kinerja pegawainya yaitu, misalnya dengan melakukan pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sukses atau tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena tanpa adanya disiplin, segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurang optimalnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi tersebut dan dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang telah direncanakan.

Berdasarkan hasil penjajagan yang peneliti lakukan pada bagian Kesejahteraan Rakyat dan Kemasyarakatan (KESRA) di kantor SETDA Kota Bandung, peneliti menekukan permasalahan tentang masih kurangnya tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja . Hal ini dapat dilihat dari aspek-aspek kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Kualitas kerja pegawai masih rendah. Hal ini terlihat dari mutu kerja yang kurang dalam melaksanakan ataupun menyelesaikan pekerjaan yang tidak dijalankan secara maksimal seperti pada pembuatan surat, pendisposisian surat dan pada pembuatan laporan kurang sesuai dengan yang sudah ditentukan.

Contoh : dapat terlihat dari pembuatan surat, pendisposisian surat dan pembuatan laporan kerja di Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Kemasyarakatan (KESRA) masih belum maksimal pengerjaanya dan masih kurang bisa memanfaatkan waktu

1. Pegawai kurang memperhatikan ketepatan waktu, seperti masih ada saja terlihat pegawai yang tidak menggunakan waktunya dengan maksimal.

Contoh : seperti terlambat masuk kerja yang seharusnya datang pukul 7.45 dan diberi toleransi sampai pukul 08.00 tetapi masih ada saja pegawai yang datang melebihi waktu yang telah ditoleransikan. Dan pada waktu istirahat yang seharusnya pukul 12.00 masuk kembali pukul 13.00 tetapi masih ada saja pegawai masuk kembali pada pukul 14.00. kemudian pada pelaksaan apel pagi khususnya pada hari senin, masih saja ada pegawai yang tidak ikut apel pagi, padahal apel pagi dihari senin merupakan kewajiban para ASN.

Berdasarkan indikator masalah diatas, peneliti menduga hal tersebut disebabkan oleh kurangnya tingkat disiplin kerja pegawai. Hal ini terlihat dari indikator-indikator disiplin kerja sebagi berikut :

1. Kurangnya pengawasan dari Kabag maupun dari Kasubga KESRA terhadap pegawainya. Contoh :

Kabag maupun Kasubag KESRA Kota Bandung kurang aktif dalam mengawasi pelaksanaan pekerjaan bawahannya. Hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya pengawasan yang diberikan oleh Kabag maupun Kasubag KESRA kepada pegawainya dalam setiap pelaksanaan pekerjaan.

1. Kurangnya sanksi hukuman yang ditegakan oleh Kabag KESRA kepada pegawai yang tidak mematuhi dan melanggar kedisiplinan.

Contoh :

Tidak ada tindakan tegas kepada pegawai ketika ada pegawai yang tidak disiplin dalam kehadiran baik itu kehadiran dipagi hari masuk pukul 07.45 batas toleransi sampai pukul 08.00 tetapi ternyata masih ada pegawai yang terlambat, kehadiaran ketika jam istirahat pukul 12.00 sampai 13.00 tetapi masih ada pegawai yang datang kembali lebih dari pukul 13.00 dan dalam pelaksanaan tugas yang pegawai kerjakan.

**Tabel 1.1**

**Data Absensi Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Kemasyarakatan Sekretariat Daerah Kota Bandung**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Bulan/Jumlah  Hari Kerja | Jam Kerja | Datang Terlambat | Pulang Sebelum Waktunya |
|
| 1 | September /21 Hari Kerja | 07.45-16.30 | 15 Orang | 19 Orang |
| 2 | Oktober /23 Hari Kerja | 07.45-16.30 | 14 Orang | 21 Orang |
| 3 | November /21 Hari Kerja | 07.45-16.30 | 17 Orang | 21 Orang |

Sumber : Rekap Kehadiran Bag.Kesejahteraan Rakyat dan Kemasyarakatan Tahun 2019

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti bermaksud ingin melakukan penelitian lebih lanjut lagi yang dituangkan dalam bentuk penelitian yang berjudul: **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN KESEJAHTERAAN RAKYAT DAN KEMASYARAKATAN DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KOTA BANDUNG”**

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka pernyataan masalah (problem statement) dalam penelitian ini, yaitu : Kinerja Pegawai di Bagian Kesejahtreaan Rakyat dan Kemasyarakatan masih dikatakan kurang atau belum maksimal. Hal ini diduga karena belum optimalnya disiplin kerja pegawai. Dari pernyataan tersebut dapat diidentifikasi pertanyaan-pertanyaan penelitian (research question) sebagai berikut:

1. Besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai di Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Kemasyarakatan SETDA Kota Bandung?
2. Berapa besar pengaruh kinerja yang diukur melalui indokator-indikator disiplin kinerja?
3. Hambatan apa saja yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai?
4. Usaha apa saja yang dapat mengatasi semua hambatan disiplin kerja tersebut?

**1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

1.3.1. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian KESRA di SETDA Kota Bandung ?
2. Mengembangkan konsep tentang didiplin kerja dan kinerja pegawai pada bagian KESRA di SETDA Kota Bandung ?
3. Menganalisis data dan informasi seberapa besar pengaruh disiplin kerja melalui faktor-faktor, tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hokum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan terhadap kinerja pegawai pada bagian KESRA di SETDA Kota Bandung.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

Beberapa hasil yang diharapkan bermanfaat dan berguna dari segi teoritis maupun praktis yaitu:

1. Secara teoritis, diharapkan dapat mengembangkan khasanah keilmuan. Khususnya ilmu kebijakan publik yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan dapat menambah pengalaman sera memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama menuntut ilmu di jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan pada bagian KESRA SETDA Kota Bandung, terutama yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.