

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Disiplin dalam pekerjaan adalah keinginan dan kesediaan pegawai untuk mematuhi semua aturan dan ketentuan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja tidak akan terbentuk dengan sendirinya tanpa adanya upaya dari organisasi atau pemimpin. Untuk meningkatkan disiplin kerja, perlu dilakukan upaya seperti menetapkan aturan kerja yang jelas dan tegas, melakukan pengawasan yang memadai, serta menjalin hubungan yang harmonis.

Dalam menjalankan tugas, seorang pegawai harus terlebih dahulu memahami tujuan yang ingin dicapai, baik itu tujuan pribadi maupun tujuan organisasi pemerintahan. Untuk mencapai tujuan tersebut, seorang pegawai perlu memiliki disiplin kerja, karena disiplin kerja adalah faktor yang sangat penting untuk mendukung efisiensi kerja. Oleh karena itu, dalam suatu organisasi pemerintahan, penegakan disiplin kerja pegawai sangatlah penting.

Disiplin kerja adalah aspek penting yang harus dimiliki oleh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) karena berkaitan dengan pelayanan publik. Namun, secara umum, kualitas etos kerja dan disiplin kerja pegawai ASN masih tergolong rendah. Hal ini disebabkan oleh berbagai masalah yang dihadapi oleh pegawai ASN, seperti kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karir.

Pembentukan pemerintah yang bersih dan berwibawa dimulai dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan aparatur negara, khususnya pegawai ASN. Secara umum, pegawai negeri di Indonesia masih kurang mematuhi peraturan disiplin, yang menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional. Pegawai ASN seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat agar masyarakat dapat mempercayai peran mereka di Indonesia.

Dalam upaya meningkatkan disiplin pegawai ASN, pemerintah Indonesia telah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pegawai Negeri Sipil (PNS) diharapkan selalu siap melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka dengan baik. Namun, dalam kenyataannya, masih sering terjadi pelanggaran di instansi pemerintah yang menyebabkan kinerja pegawai menjadi tidak efektif.

Peraturan disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), dengan maksud untuk mendidik dan membina Aparatur Sipil Negara (ASN), bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.

Pelaksanaan program kedisiplinan yang dijalankan di dalam lembaga/instansi akan membantu untuk mengarahkan dan mengontrol segala tindakan dan perilaku para personil pegawai untuk selalu ada dalam ketentuan-ketentuan tersebut diharapkan akan dapat menjadikan Pegawai Aparatur Sipil

Negara (ASN) untuk selalu bertanggung jawab, bekerja tepat waktu, efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga secara tidak langsung menjadi dorongan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Seorang Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat dikatakan disiplin jika memenuhi faktor, yaitu menjadi waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma sosial. Disiplin kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan tepat waktu, tingkat keterlambatan Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang rendah karena adanya semangat dan gairah kerja, serta meningkatnya efisiensi dan produktivitas Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat tindakan indisipliner. Namun pelaksanaan disiplin kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bandung belum dapat dikatakan optimal.

Disiplin kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bandung belum optimal, yang terlihat dari adanya pegawai yang belum kompeten di bidangnya. Peneliti berpendapat bahwa masih ada pegawai BKPSDM Kota Bandung yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini terindikasi dari ketidakpatuhan pegawai terhadap semua peraturan yang ditentukan. Selain itu, masih ada pegawai BKPSDM Kota Bandung yang bekerja tanpa tanggung

jawab penuh, terbukti dari banyaknya pegawai yang belum mencapai target kerja yang ditentukan.

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja di instansi pemerintah, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan undang-undang ini, pegawai ASN diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diberi tugas dalam jabatan pemerintahan atau tugas negara lainnya, serta digaji sesuai peraturan perundang-undangan. Sebagai bagian dari aparatur pengelola negara, pegawai ASN memiliki peran penting dalam memaksimalkan potensi negara untuk mencapai cita-cita nasional.

Pegawai ASN sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara berperan penting dalam keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. ASN yang kompeten ditandai dengan sikap disiplin tinggi, kinerja baik, serta perilaku yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Sumber daya manusia atau pegawai adalah salah satu aset penting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi atau instansi memerlukan pegawai dengan kinerja tinggi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai sering disebut sebagai ujung tombak dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Peranan manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan, karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung manusia.

Suatu Instansi pemerintah didirikan dengan beberapa tujuan, tujuan yang dimaksud adalah melancarkan kegiatan, pelayanan publik dan memberikan lapangan kerja. Tujuan dari Instansi pemerintah dapat dicapai apabila manajemen mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif dan efisien.

Organisasi sebagai salah satu alat manajemen yang merupakan wadah, sehingga memberikan bentuk bagi yang memungkinkan manajer dapat bergerak, dalam usaha memenuhi kebutuhan hidupnya manusia bekerjasama dengan manusia lain.usaha untuk mempermudah pemenuhan kebutuhan tersebut dengan membentuk hubungan kerjasama dan selanjutnya membentuk kelompok-kelompok. organisasi merupakan wadah yang memungkinkan manusia dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. Organisasi merupakan satu unit terkoordinasi yang terdiri setidaknya dua orang, berfungsi mencapai sasaran tertentu atau serangkaian sasaran.

Berdasarkan hasil peninjauan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung, melihat ada masalah yang menyangkut Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian

dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung, diantaranya sebagai berikut:

Pada tanggal 25 Januari 2024, terjadi pelanggaran terhadap aturan yang ditetapkan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bandung. Salah satu peraturan yang dilanggar adalah mengenai waktu istirahat, yang seharusnya berlangsung dari pukul 11.00 hingga 13.00. Namun, dari pengamatan, mayoritas pegawai memilih untuk mengambil waktu istirahat mulai dari pukul 10.00.

Pelanggaran ini menunjukkan adanya masalah dalam kedisiplinan pegawai di BKPSDM Kota Bandung. Kebijakan yang jelas telah ditetapkan terkait waktu istirahat, namun masih banyak pegawai yang tidak mematuhi. Ini bisa menjadi indikasi bahwa kultur disiplin dalam organisasi ini belum optimal.

Dilihat dari laporan kinerja pegawai tahun 2023 dan sebelumnya, terlihat bahwa tingkat kehadiran pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bandung masih belum bisa mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa masalah kedisiplinan bukan hanya terjadi dalam hal waktu istirahat, tetapi juga terkait dengan kehadiran pegawai secara keseluruhan.

Faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi ketidakpatuhan ini bisa bermacam-macam, mulai dari kurangnya pemahaman akan pentingnya kedisiplinan, hingga kebiasaan lama yang sulit untuk diubah. Oleh karena itu,

peneliti berpendapat bahwa kedisiplinan pegawai di BKPSDM Kota Bandung masih perlu ditingkatkan agar sesuai dengan standar yang diharapkan. Upaya perbaikan mungkin melibatkan pendekatan yang lebih proaktif dalam memberikan pemahaman tentang aturan-aturan yang berlaku dan konsekuensinya, serta memberikan insentif atau sanksi yang sesuai untuk mendorong kepatuhan. Dengan demikian, diharapkan tingkat kedisiplinan di BKPSDM Kota Bandung dapat ditingkatkan secara signifikan.

**Tabel 1.1**

**Pencapaian Kinerja BKPSDM Kota Bandung Tahun 2021-2023**

Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-			Realisasi Capaian Tahun ke-			Rasio Capaian pada Tahun ke-		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Tingkat Kehadiran Pegawai ASN	100%	100%	100%	93,45%	96,08%	96,53%	93,45%	96,08%	96,53%
Presentase Perangkat Daerah yang tidak terdapat pelanggaran disiplin	90%	90%	90%	88,88%	73,97%	80,8%	92,53%	94,83%	98,55%

Sumber : Renstra BKPSDM Kota Bandung 2021-2023

Maka berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa meskipun target kinerja sudah ditetapkan, realisasi capaian masih bervariasi. Ada peningkatan pada Tingkat Kehadiran Pegawai ASN dari tahun 2021 ke tahun 2023,

meskipun tidak mencapai target 100%. Sedangkan untuk Presentase Perangkat Daerah yang tidak terdapat pelanggaran disiplin, Target yang ditetapkan adalah 90% setiap tahun. Realisasi pada tahun 2021 hampir mencapai target, namun terjadi penurunan signifikan pada tahun 2022. Pada tahun 2023, ada peningkatan kembali, tetapi masih di bawah target yang ditetapkan. Rasio capaian juga menunjukkan fluktuasi yang signifikan, namun mendekati target di tahun 2023.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan kedalam penelitian yang berjudul **“Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia”**.

## **1.2. Fokus Penelitian**

Berdasarkan konteks penelitian di atas, maka dalam fokus penelitiannya peneliti mengambil mengenai yang berhubungan dengan fokus penelitian yang akan dikaji yaitu untuk mendeskripsikan bagaimana Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung.

## **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar konteks penelitian tersebut, maka peneliti mencoba mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut: Bagaimana Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan dan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan masalah-masalah yang telah diidentifikasi, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan dan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung.

#### **1.5. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan uraian tujuan diatas diharapkan penelitian ini mempunyai kegunaan bagi penelitian tersebut. Demi terpenuhinya syarat dari penelitian diharapkan penelitian tersebut mempunyai kegunaan penelitian sebagai berikut:

##### **1. Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan pada program studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung dan pengembangan ilmu Administrasi Publik umumnya, khususnya mengenai disiplin kerja aparatur sipil di negara ini.

##### **2. Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi bahan alternatif pemikiran atau pertimbangan bagi para pemimpin terutama dalam mengatasi disiplin kerja aparatur sipil negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Bandung.