

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi merupakan unsur penting dalam administrasi, karena merupakan suatu tempat atau wadah dimana didalamnya terdapat sekelompok orang yang saling bekerja sama secara rasional, sistematis, dan terkendali dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi pada hakikatnya terbentuk karena adanya suatu tujuan. Pada proses pencapaian tujuan tersebut, organisasi membutuhkan manajemen agar setiap pekerjaan yang dilakukan dapat terarah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Manajemen berfungsi dalam mengatur sistem tata kerja yang meliputi penyusunan perencanaan, pembangunan dan pengorganisasiannya, melakukan koordinasi, serta pengendalian atau pengawasan. Kegiatan tersebut dengan memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) dan sumber daya lainnya yang bertujuan untuk memudahkan proses pencapaian tujuan. Pengelolaan sumber daya yang dimiliki organisasi meliputi sumber daya finansial, fisik, sumber daya manusia dan kemampuan teknologi. Suatu kegiatan atau pekerjaan dalam organisasi dapat dikatakan berhasil apabila manajemennya dapat mengatur organisasi dengan baik sehingga memperoleh hasil secara maksimal.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi memiliki peranan yang sangat penting terutama dalam meningkatkan efektifitas kerja, karena manusia

merupakan penggerak jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu penting bagi organisasi untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai sehingga proses pencapaian tujuan akan lebih mudah. Sebuah organisasi yang memiliki tingkat semangat kerja pegawai yang rendah tidak akan menghasilkan output yang kompetitif mengakibatkan organisasi tersebut sulit bersaing dengan organisasi lainnya.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam pasal 1 ayat (3) menjelaskan bahwa "Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai ASN secara tetap oleh pejabat pembinaan kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan", Oleh karena itu, Pegawai Negeri Sipil memiliki kedudukan terpenting dalam mewujudkan tujuan nasional sehingga kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional bergantung pada kesempurnaan aparatur negara.

Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, perlu adanya pembinaan untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 dan pemerintahan yang bersatu, bersih, bermutu dan bertanggung jawab.

Dalam rangka menjaga ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi setiap Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kerja masing-masing, Pemerintah Pusat mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan tersebut meliputi kewajiban, larangan dan sanksi tertentu yang diberlakukan ketika terjadi pelanggaran. Lebih jelasnya, dalam pasal 1 ayat (1) pengertian 'Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah

kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin". Jika melihat peraturan tersebut, sangat jelas bahwa semua Pegawai Negeri Sipil memiliki kewajiban untuk menaati disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Disiplin kerja merupakan sikap dan yang dimiliki seseorang yaitu taat kepada norma dan aturan yang berlaku dan bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang telah ditetapkan. Disiplin merupakan suatu sikap yang harusnya dimiliki oleh setiap Sumber Daya Manusia (SDM), agar mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar dan dengan sukarela patuh serta melaksanakan segala keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai yang ada. Disiplin juga bertujuan untuk mengatasi ketidaktaatan.

Penerapan disiplin kerja tidak hanya dilakukan oleh staff saja tetapi juga oleh semua jajaran yang bertugas demi hasil kerja yang baik serta hasil output yang dapat memuaskan masyarakat. Maka dari itu, sangat penting bagi organisasi untuk membentuk Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki disiplin kerja karena akan mempengaruhi bagaimana organisasi tersebut berjalan dengan baik dan dapat diterima dengan baik oleh masyarakat. Tetapi pada kenyataannya masih banyak pelanggaran yang dilakukan dalam kedisiplinan.

Berdasarkan survey kepuasan kualitas pelayanan publik pelaksanaan rencana kerja 5 (lima) tahun terakhir di Kota Bandung, terdapat 63 perangkat daerah tahun 2020, sebanyak 58 perangkat daerah yang memperoleh capaian IKM di atas 83,00. Akan tetapi kualitas pelayanan publik tetap menjadi orientasi

penyelenggaraan pemerintahan Kota Bandung. Selain belum seluruh perangkat daerah mencapai kinerja yang baik, standar pelayanan di Kota Bandung perlu ditingkatkan lebih tinggi dan standar survei kepuasan masyarakat yang lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Terkait standar pelayanan publik di Kota Bandung perlu dilakukan *review* dalam rangka perbaikan berkelanjutan, mengingat standar yang dikeluarkan oleh Ombudsman RI masih berorientasi pada pemenuhan atau dimensi tangible. Permasalahan lainnya yang dirasakan oleh masyarakat adalah ketidaktepatan mekanisme, waktu, dan biaya layanan. Hal ini memerlukan perbaikan secara berkesinambungan. Selain hal-hal tersebut, terdapat permasalahan terkait Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung, seperti:

1. Database kepegawaian belum sepenuhnya akurat
2. Masih adanya beberapa pelayanan administrasi kepegawaian yang belum tepat waktu
3. Masih terjadinya pelanggaran disiplin pegawai pada beberapa Perangkat Daerah
4. Penetapan dalam jabatan belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian di atas, maka dalam fokus penelitiannya peneliti mengambil mengenai yang berhubungan dengan fokus penelitian yang akan di kaji yaitu untuk mendeskripsikan bagaimana penerapan disiplin pegawai pada badan kepegawaian pengembangan sumber daya manusia di kota bandung.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, mengenai Disiplin Pegawai, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan Penerapan Disiplin Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi hambatan dalam Penerapan Disiplin Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung?
3. Bagaimana solusi yang dapat dilakukan agar penerapan disiplin pegawai dapat berjalan secara efektif dan efisien?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan mengkaji Penerapan Disiplin Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui dan mengkaji faktor-faktor yang menghambat dalam Penerapan Disiplin Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui dan mengkaji upaya-upaya dalam mengatasi hambatan-hambatan dalam Penerapan Disiplin Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa karya tulis ini masih memiliki keterbatasan, namun penulis berharap dapat memberikan kegunaan secara akademis maupun praktis.

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan wawasan yang sedang diteliti, serta dapat mengaplikasikan teori-teori yang telah peneliti dapatkan selama perkuliahan di Prodi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Pasundan.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Peneliti mengharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan telaah akademis dalam penerapan disiplin pegawai dan Peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi dasar pengetahuan bagi pegawai dan masyarakat mengenai penerapan disiplin pegawai pada badan kepegawaian pengembangan sumber daya manusia di kota bandung.