

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penentu dalam menciptakan aparatur yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan. Menurut Riva'i (2009), disiplin kerja adalah alat komunikasi yang digunakan manajer untuk membentuk perilaku pegawai agar mematuhi peraturan dan nilai organisasi, serta meningkatkan kesadaran dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya. Disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten mampu menciptakan keteraturan, meningkatkan efisiensi kerja, serta mendorong kinerja pegawai agar lebih optimal.

Disiplin kerja menjadi isu yang memerlukan perhatian khusus untuk meningkatkan kinerja organisasi. Sebagai bagian vital dalam menunjang pencapaian tujuan organisasi, pegawai diharapkan dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab dan menaati peraturan kerja yang berlaku. Namun, kenyataan menunjukkan bahwa terdapat beberapa masalah kedisiplinan yang memengaruhi efektivitas kerja. Fenomena yang diamati meliputi ketidaktepatan waktu kehadiran, di mana sejumlah pegawai sering datang terlambat dibandingkan jadwal yang telah ditentukan, misalnya seharusnya hadir pukul 07.30 WIB tetapi baru hadir pada pukul 08.00 WIB atau 08.30 WIB. Selain itu, terdapat pegawai yang pulang lebih awal tanpa izin resmi, sehingga waktu kerja efektif berkurang.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan profesi yang menjalankan tugas pemerintahan dan pelayanan publik berdasarkan peraturan perundang-undangan. ASN di Indonesia sudah ditetapkan secara komprehensif di dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar utama pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pemerintah. Salah satu dasar hukum yang penting adalah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang mengatur posisi, hak, kewajiban, dan tata kelola pegawai dalam kerangka Aparatur Sipil Negara (ASN). Peraturan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja

ASN melalui penerapan disiplin kerja yang lebih baik, termasuk di lingkungan Kementerian Agama.

Aspek disiplin kerja ASN juga tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Peraturan ini memberikan landasan menyeluruh mengenai pengelolaan ASN, di dalamnya ditegaskan bahwa manajemen PNS harus berlandaskan pada prinsip merit, profesionalisme, dan akuntabilitas. Kedisiplinan kerja menjadi salah satu indikator penting dalam manajemen kinerja, karena berkaitan langsung dengan penilaian prestasi, pengembangan karier, serta pemberian sanksi apabila terjadi pelanggaran.

Kementerian Agama Kota Bandung memiliki tanggung jawab besar dalam menyelenggarakan pelayanan di bidang keagamaan, pendidikan, dan kehidupan beragama masyarakat. Untuk menunjang kinerja lembaga, seluruh unit kerja dituntut untuk beroperasi dengan standar kedisiplinan yang tinggi, terlebih pada bagian kepegawaian yang memiliki fungsi strategis dalam pengelolaan SDM.

Administrasi kepegawaian berhubungan erat dengan disiplin kerja karena keduanya saling mendukung dalam menciptakan keteraturan dalam pengelolaan pegawai. Administrasi kepegawaian meliputi kegiatan seperti perekrutan, penempatan, dan pengembangan pegawai, yang membutuhkan kedisiplinan agar setiap proses berjalan sesuai aturan dan prosedur. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap kebijakan organisasi, seperti jadwal kerja, standar tugas, dan tanggung jawab, sehingga membantu mencapai efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia serta mendukung kelancaran operasional organisasi (Anggara, 2016).

Bagian kepegawaian di Kementerian Agama Kota Bandung memegang peranan dalam merencanakan, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan administrasi kepegawaian, termasuk pengawasan terhadap kedisiplinan ASN. Unit ini bertugas memastikan bahwa pegawai hadir tepat waktu, menaati peraturan kerja, memenuhi standar kinerja, serta menjalankan tugas dengan etika dan kewaspadaan. Dengan total sembilan ASN, bagian ini menjadi garda depan dalam pengelolaan manajemen kepegawaian, sehingga tingkat kedisiplinan internal sangat memengaruhi efektivitas lembaga secara keseluruhan.

Permasalahan tersebut menjadi isu penting yang perlu dikaji lebih dalam, mengingat kedisiplinan ASN sangat berpengaruh terhadap kinerja pelayanan publik dan citra lembaga di mata masyarakat. Disiplin kerja tidak hanya menyangkut kehadiran, tetapi juga menyangkut kepatuhan terhadap standar kerja, kewaspadaan dalam menjalankan tugas, serta integritas dalam bersikap. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk memahami secara komprehensif bagaimana disiplin kerja ASN di bagian kepegawaian diterapkan, apa saja faktor yang memengaruhinya, serta bagaimana upaya peningkatan dapat dilakukan.

Berikut merupakan tabel rekapitulasi kehadiran pegawai ASN bagian kepegawaian di Kementerian Agama Kota Bandung:

Tabel 1. Rekapitulasi Kehadiran ASN Tahun 2024
Bagian Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kota Bandung

| No. | Bulan | DTW | PTW | S | I | DL | TK |
|-----|------------------|------------|------------|-----------|------------|------------|------------|
| 1. | Januari | 60% | 60% | - | - | - | 40% |
| 2. | Februari | 60% | 60% | - | - | 20% | 20% |
| 3. | Maret | 50% | 50% | 10% | 10% | - | 30% |
| 4. | April | 70% | 70% | - | 20% | | - |
| 5. | Mei | 60% | 60% | 20% | - | 10% | 10% |
| 6. | Juni | 60% | 60% | - | 10% | - | - |
| 7. | Juli | 60% | 60% | - | - | 10% | 10% |
| 8. | Agustus | 70% | 70% | - | - | - | 10% |
| 9. | September | 60% | 60% | 20% | - | - | - |
| 10. | Oktober | 80% | 80% | - | 10% | 21% | - |
| 11. | November | 70% | 70% | 10% | - | 14% | 20% |
| 12. | Desember | 80% | 80% | - | - | - | - |
| | Jumlah | 65% | 65% | 5% | 4,1 | 3,5 | 11% |
| | Rata-Rata | | | | % | % | |

Sumber : Kepegawaian Kementerian Agama Kota Bandung,

Diolah peneliti (2025)

Keterangan:

DTW = Datang Tepat Waktu

PTW = Pulang Tepat Waktu

S = Sakit

I = Izin

DL = Dinas Luar

TK = Tanpa Keterangan

Jumlah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) bagian kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kota Bandung adalah sembilan orang, tujuh orang diantaranya merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan dua orang lainnya merupakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K).

Berdasarkan Tabel di atas mengenai kehadiran ASN, rata-rata kehadiran pegawai datang tepat waktu (DTW) dan pulang tepat waktu (PTW) masing-masing tercatat sebesar 65%, angka persentase ini tergolong rendah.

Bulan Maret dan Mei mencatat DTW dan PTW yang lebih rendah, yakni masing-masing 50%. Ketidakhadiran tanpa keterangan (TK) memiliki rata-rata sebesar 11%, dengan puncaknya pada bulan Januari (40%). Selain itu, rata-rata izin (I) tercatat sebesar 4,1%, dengan nilai tertinggi pada bulan April (20%), sedangkan ketidakhadiran karena dinas luar (DL) mencapai rata-rata 3,5%, dengan puncak tertinggi sebesar 21% di bulan Oktober.

Menurut Mudiarta dalam Dwipayana (2012) menjelaskan bahwa tingkat absensi pegawai yang berada pada kisaran 2–3% per bulan masih tergolong wajar, sedangkan apabila melebihi angka tersebut hal itu mencerminkan rendahnya disiplin kerja dalam organisasi.

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa absensi pegawai dapat menjadi indikator penting untuk menilai tingkat disiplin kerja dalam suatu organisasi. Menurut Mudiarta dalam Dwipayana (2012), angka absensi yang berada di kisaran 2–3% per bulan masih dapat ditoleransi karena secara statistik, jumlah tersebut kemungkinan mencakup ketidakhadiran yang disebabkan oleh alasan yang sah seperti sakit, cuti, atau keperluan mendesak.

Berdasarkan rekapitulasi absensi tersebut di atas, angka persentase tanpa keterangan mencapai rata-rata 11%, ini merupakan persentase yang tinggi yang berpotensi rendahnya kedisiplinan pegawai. Kemudian tabel rekapitulasi tersebut menyatakan terlambat datang serta pulang lebih cepat masih cukup tinggi karena merupakan pelanggaran terhadap aturan jam kerja, ini menimbulkan permasalahan terutama dalam memastikan keberlangsungan kegiatan organisasi.

Salah satu dampak signifikan dari rendahnya kedisiplinan waktu yaitu terganggunya pelaksanaan apel pagi sebagai media koordinasi antara pimpinan dan staf. Apel pagi berperan dalam membangun komunikasi dan penguatan budaya organisasi. Di lingkungan Kementerian Agama Kota Bandung, masalah-masalah yang sering terjadi selain kehadiran yaitu pelanggaran terhadap aturan jam kerja dan ketidakpatuhan terhadap prosedur administratif. Selain itu, beberapa pegawai juga menunjukkan perilaku kerja yang kurang profesional.

Penelitian ini dilakukan dengan mempertimbangkan bahwa disiplin kerja ASN merupakan fondasi dalam membentuk sistem administrasi kepegawaian yang tertib dan profesional. Bagian kepegawaian memiliki tanggung jawab strategis dalam mengatur dan mengawasi kedisiplinan pegawai di lingkungan instansi. Ketika praktik pelanggaran disiplin justru terjadi di unit ini maka hal tersebut menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara peran yang diemban dan pelaksanaannya di lapangan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas pelayanan publik secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis disiplin kerja ASN di bagian kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kota Bandung berdasarkan lima komponen disiplin kerja menurut Rivai dalam Sinambela (2016), yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perbaikan tata kelola kepegawaian yang disiplin.

Teori disiplin kerja menurut Rivai dalam Sinambela (2016) menekankan lima komponen utama yang saling berkaitan, yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. . Kelima aspek tersebut saling berkaitan dalam membentuk budaya kerja yang tertib

dan produktif. Pada komponen kehadiran seharusnya setiap ASN hadir tepat waktu sesuai ketentuan jam kerja, karena keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan akan mengganggu pelaksanaan apel pagi serta koordinasi internal.

Pada komponen ketaatan pada peraturan kerja, ASN dituntut mematuhi seluruh aturan kedinasan, termasuk jam masuk-pulang, penggunaan atribut resmi, dan prosedur administratif, sehingga tercipta keteraturan kerja. Ketaatan pada standar kerja berarti setiap pegawai menjalankan tugas sesuai prosedur dan target kinerja yang ditetapkan, tanpa mengabaikan kualitas hasil kerja.

Komponen tingkat kewaspadaan tinggi mengharuskan pegawai selalu fokus dan teliti agar kesalahan yang merugikan organisasi dapat diminimalkan, misalnya dalam pengelolaan data kepegawaian yang memerlukan ketelitian tinggi. Sementara itu, bekerja etis menuntut setiap ASN berperilaku profesional, menjaga sopan santun, serta menghindari sikap yang dapat mengganggu rekan kerja maupun merusak citra lembaga. Penerapan konsisten kelima komponen ini diharapkan mampu mengatasi permasalahan kedisiplinan dan meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja belum berjalan secara optimal. Kondisi ini diduga dikarenakan belum terlaksananya komponen disiplin kerja, hal ini terdapat pada komponen satu yaitu kehadiran. Tingginya tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan yang mencapai rata-rata 11%, angka ini tergolong tinggi dan menunjukkan lemahnya kesadaran pegawai dalam menjaga kehadiran secara konsisten. Ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas tidak hanya mengganggu keberlangsungan tugas-tugas administrasi, tetapi juga berdampak negatif terhadap pelayanan publik yang diberikan.

Rendahnya tingkat kehadiran tepat waktu pada ASN Bagian Kepegawaian Kementerian Agama Kota Bandung terlihat dari rekapitulasi kehadiran yang menunjukkan hanya sekitar 65% pegawai datang sesuai ketentuan. Kondisi ini berdampak pada pelaksanaan apel pagi yang seharusnya menjadi kegiatan untuk koordinasi internal dan penguatan budaya kerja.

Apabila komponen kehadiran yang belum optimal ini tidak segera ditangani, berpotensi menurunkan efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian serta

menghambat pencapaian kinerja organisasi secara menyeluruh. Hal tersebut menegaskan bahwa permasalahan kedisiplinan terutama pada komponen kehadiran menjadi faktor penghambat bagi disiplin kerja bagian kepegawaian.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kehadiran Aparatur Sipil Negara bagian kepegawaian datang ke Kantor Kementerian Agama Kota Bandung?
2. Bagaimana ketaatan pada peraturan kerja Aparatur Sipil Negara bagian kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kota Bandung?
3. Bagaimana ketaatan pada standar kerja Aparatur Sipil Negara bagian kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kota Bandung?
4. Bagaimana tingkat kewaspadaan tinggi Aparatur Sipil Negara bagian kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kota Bandung?
5. Bagaimana bekerja etis Aparatur Sipil Negara bagian kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Menganalisis bagaimana kehadiran ASN bagian kepegawaian dalam menjalankan kewajibannya di lingkungan Kementerian Agama Kota Bandung.
2. Mengkaji tingkat ketaatan ASN terhadap peraturan kerja yang berlaku di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.
3. Menilai kepatuhan ASN terhadap standar kerja yang telah ditetapkan di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.
4. Menelusuri sejauh mana ASN menunjukkan tingkat kewaspadaan dalam pelaksanaan tugas di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.
5. Mengevaluasi sikap etis ASN dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawab di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.

D. Manfaat Hasil Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan di bidang administrasi publik, terutama mengenai kedisiplinan kerja pegawai negeri. Penelitian ini juga dapat menjadi bahan acuan bagi mahasiswa atau peneliti lain yang ingin mengkaji topik serupa, khususnya mengenai kedisiplinan ASN di instansi pemerintah.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan gambaran nyata tentang pelaksanaan disiplin kerja ASN di bagian kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kota Bandung. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan instansi untuk memperbaiki dan meningkatkan kedisiplinan pegawai, baik melalui pengawasan, pembinaan, maupun perbaikan sistem kerja. Penelitian ini juga mendorong pegawai agar lebih sadar akan pentingnya kedisiplinan sebagai bagian dari tanggung jawab kerja sehari-hari.

E. Kerangka Berpikir

Administrasi publik keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh seluruh aparatur pemerintahan suatu negara dalam usaha mencapai tujuan negara (Sialgian, 1996). Pengertian ini menekankan bahwa administrasi publik bukan hanya sekadar proses teknis, melainkan mencakup keseluruhan fungsi manajerial, koordinasi, serta pengelolaan sumber daya yang dilakukan oleh seluruh aparat negara. Pemahaman tersebut relevan untuk menjelaskan peran Aparatur Sipil Negara, khususnya di Bagian Kepegawaian Kementerian Agama Kota Bandung, sebagai bagian dari sistem administrasi publik yang bertugas mengatur, mengelola, dan memastikan kedisiplinan pegawai demi mendukung pencapaian tujuan organisasi dan pelayanan publik yang optimal.

Menurut Dye (2017), kebijakan publik adalah segala sesuatu yang dipilih pemerintah untuk dilakukan atau tidak dilakukan. Kebijakan publik dirancang untuk mengatur kehidupan bermasyarakat melalui pembuatan aturan, pemberian layanan, atau pengelolaan sumber daya.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur sistem pengelolaan dan pengembangan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN), guna mewujudkan pemerintahan yang efisien, transparan, serta berfokus pada pelayanan publik. Undang-undang ini menetapkan prinsip dasar seperti tanggung jawab, moralitas publik, dan komitmen terhadap kualitas, disertai pengaturan manajemen kinerja dan penegakan disiplin kerja. Dengan memperjelas peran ASN, UU ini bertujuan memastikan pelaksanaan tugas secara jujur dan profesional, sehingga mampu meningkatkan mutu layanan masyarakat serta mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi secara berkesinambungan.

Aspek disiplin kerja ASN juga tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Peraturan ini memberikan landasan menyeluruh mengenai pengelolaan ASN, di dalamnya ditegaskan bahwa manajemen PNS harus berlandaskan pada prinsip merit, profesionalisme, dan akuntabilitas. Kedisiplinan kerja menjadi salah satu indikator penting dalam manajemen kinerja, karena berkaitan langsung dengan penilaian prestasi, pengembangan karier, serta pemberian sanksi apabila terjadi pelanggaran.

Menurut Riva'i (2009), disiplin kerja dapat dianggap sebagai alat komunikasi antara atasan dan pegawai, tujuannya mengubah perilaku pegawai serta meningkatkan kesadaran mereka dalam mematuhi ketentuan serta norma yang diterapkan dalam organisasi. Pada Kementerian Agama, penerapan disiplin kerja yang baik dibutuhkan guna memastikan bahwa pegawai melaksanakan tugasnya dengan optimal, menjamin alur informasi yang tepat, dan menjaga hubungan yang positif dengan masyarakat.

Penelitian ini menggunakan teori disiplin kerja yang dikemukakan oleh Veitzal Rivai dalam Sinambela (2016). Teori ini menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat diukur melalui lima komponen, yaitu: kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Komponen-komponen tersebut memberikan indikator konkret dalam mengevaluasi perilaku kerja pegawai secara menyeluruh.

Teori ini dijadikan landasan dalam penelitian karena kelima komponen tersebut relevan untuk mengkaji fenomena disiplin kerja ASN, khususnya di bagian kepegawaian yang memiliki fungsi pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, pendekatan ini memudahkan peneliti dalam mengidentifikasi aspek-aspek spesifik yang perlu dievaluasi, serta memberikan pijakan teoritis yang kuat untuk menganalisis sejauh mana perilaku disiplin telah diterapkan oleh ASN. Dengan demikian, teori ini dinilai tepat sebagai alat bantu analisis dalam memahami permasalahan disiplin kerja secara mendalam dan terstruktur.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Diolah Peneliti (2025)