

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi salah satunya dapat dilihat pada sumber daya manusia. Dan suatu peraturan atau kebijakan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dengan baik yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Dengan meningkatkan disiplin kerja adalah salah satu upaya yang perlu diperhatikan oleh setiap sumber daya manusia untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pendorong kelancaran pelaksanaan pekerjaan pada suatu organisasi sangat diperlukan kedisiplinan. Dan tugas yang diberikan kepada setiap pegawai dengan melaksanakan disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya tanggung jawab. Dengan begitu dapat mendorong semangat kerja demi mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Dalam suatu instansi pemerintah, disiplin kerja adalah hal yang terpenting yang harus dimiliki bagi para Aparatur Sipil Negara (ASN), karena berhubungan kepada pemberian pelayanan publik. ASN adalah kunci utama bagi sumber daya manusia aparatur negara dan memiliki peranan yang dapat menentukan kesuksesan dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pembangunan. ASN sebagai salah satu aparatur negara yang wajib melaksanakan roda pemerintahan untuk melaksanakan tugas, pokok, dan fungsinya dengan baik.

Karena untuk menghasilkan pegawai yang handal, profesional, dan juga bermoral, seorang ASN wajib memperbaiki sikap terhadap disiplin kerja dan

juga memiliki motivasi agar bisa meningkatkan efektivitas kinerjanya. Serta yang terpenting lainnya dengan meningkatkan disiplin kerja yaitu mematuhi dan menaati peraturan disiplin yang berlaku pada suatu instansi tersebut. Tapi, masih saja para pegawai berperilaku tindakan indisipliner, dengan demikian memperbaiki tindakan tersebut dapat memberikan keberhasilan pada suatu instansi. Oleh karena itu, para pegawai diwajibkan agar bisa meningkatkan disiplin dalam hal bekerja, karena dapat mempengaruhi terhadap kinerja sendiri.

Tingginya disiplin kerja dari seorang pegawai bisa meningkatkan tingginya kinerja pegawai tersebut. Dan dengan demikian juga dapat mempengaruhi kepada kelancaran dan kesuksesan tugas yang telah diberikan kepada para pegawai Menurut undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara Pasal 5 ayat 2 yang isinya tentang peraturan perilaku agar ASN melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan cermat dan disiplin (UndangUndang No 5, 2014) ketika tugas atau pekerjaan dilaksanakan dengan cermat dan disiplin, jelas akan berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai tersebut. Untuk menjadikan seorang pegawai yang profesional dan handal peraturan disiplin pegawai adalah sebagai dasar yang dibutuhkan untuk penegakan disiplin yang membuat terjaganya tata tertib dan memperlancar pelaksanaan tugas serta bisa membuat dorongan kepada para pegawai menjadi lebih produktif. Dengan langkah dari pemerintah membuat suatu kebijakan tentang disiplin kerja bisa mewujudkan peningkatan disiplin kerja pegawai di seluruh wilayah.

Kebijakan adalah hal yang dilakukan pemerintah untuk kebutuhan dalam melaksanakan tugas pemerintahan. Dengan begitu pemerintah mengeluarkan sebuah peraturan tentang disiplin pegawai yang tercantum di peraturan pemerintah (PP) Nomor 53 tahun 2010 mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang berisi tentang kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin pegawai. Mengenai peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010, arti dari Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 1 angka 1 ialah Pegawai Negeri Sipil sanggup menaati kewajiban dan tidak melakukan atau melaksanakan larangan yang dimana sudah tercantum dalam peraturan perundangundangan serta peraturan dari kedinasan bila tidak ditaati dan melanggar diberikan hukuman disiplin (Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53, 2010).

Besar harapan kepada seluruh pegawai untuk selalu melaksanakan dan mengikuti peraturan yang berlaku dan telah ditetapkan, mulai dari peraturan yang tertulis hingga peraturan yang tidak tertulis. Atasan berhak memberikan hukuman kepada pegawai, sebagai peringatan kepada pegawai indisipliner agar tidak melanggar dan keluar dari peraturan yang berlaku. Tentang disiplin kerja pegawai di Kota Bandung, wali kota Bandung mengeluarkan peraturan Wali Kota Bandung Nomor 002 Tahun 2019 perubahan dari Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 677 Tahun 2016 mengenai Disiplin Kehadiran Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung. ASN mengikuti ketentuan kerja yaitu dalam satu minggu kerja selama 5 hari dimulai dari hari senin sampai hari jum'at atau dalam satu minggu kerja selama 6 hari dimulai dari hari senin sampai hari sabtu. (Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 002 Tahun 2019

perubahan atas Peraturan Wali Kota Bandung Nomor Nomor 667 Tahun 2016, 2019).

Pengawasan adalah kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan hasil yang dikehendaki. Pengawasan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi besar maupun instansi kecil. Sebab, dengan adanya pengawasan kerja yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Dengan pengawasan kerja yang baik akan mendorong pegawai lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang tinggi. Apabila suatu instansi melaksanakan pengawasan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan, maka dengan sendirinya disiplin kerja pegawai akan baik.

Dalam Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 060 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota . Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian Pasal 10 Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bagian Umum lingkup ketatausahaan dan kepegawaian. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian menyelenggarakan fungsi penyusunan rencana program kerja dan bahan penetapan kinerja lingkup tata usaha dan kepegawaian, pelaksanaan program dan kegiatan lingkup tata usaha dan kepegawaian, pelaksanaan monitoring,

evaluasi dan pelaporan lingkup tata usaha dan kepegawaian, dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Tugas pokok tersebut akan terwujud melalui kinerja pegawai yang tinggi. Kinerja yang tinggi akan mampu mendorong suksesnya pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai yang pada akhirnya kinerja pegawai inilah yang akan membentuk kinerja organisasi secara keseluruhan. Maka dari itu semakin tinggi kinerja masing-masing pegawai semakin tinggi pula kinerja organisasi dalam proses pencapaian tujuan.

Didalam Sekretariat DPRD Kota Bandung memiliki 4 bagian dan 12 sub bagian, salah satu sub bagian yang terdapat fenomena yang Peneliti temukan yaitu sub bagian tata usaha dan kepegawaian. Kedudukan kerja pegawai yang sangat penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi harus mendapat perhatian dari organisasi untuk mewujudkannya melalui berbagai tindakan manajemen sumber daya manusia. Kenyataan yang ada pada Sekretariat DPRD Kota Bandung Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian menunjukkan bahwa kerja pegawai yang ada belum terwujud secara optimal. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang dijumpai oleh Peneliti sebagai hasil pengamatan sementara dalam penelitian, yang diantaranya adalah kurangnya kedisiplinan pegawai mengenai keterlambatan atau ketepatan waktu hadir, masih banyaknya yang pulang lebih dulu tanpa izin dan keterlambatan hadir yang seharusnya hadir pukul 08.00 terlambat datang menjadi pukul 08.30 Adanya pegawai yang belum menaati dan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sebagaimana terlihat dalam tabel rekapitulasi persentase kehadiran pegawai

Bagian Tata Usah dan Kepegawaian Sekretariat DPRD Kota Bandung Bagian

Tata Usaha dan Kepegawaian sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian
Januari- Desember 2022

No	Bulan	Datang Tepat	Pulang Tepat	Tanpa Keterangan
1	Jajuari	79 (62%)	86 (68,2%)	15 (11,9%)
2	February	63 (58%)	63 (58,3%)	11 (10,1%)
3	Maret	51 (38%)	55 (41,6%)	19 (14,3%)
4	April	59 (46,8%)	62 (49,2%)	11 (8,7%)
5	Mei	47 (52,2%)	61 (67,7%)	17 (18,8%)
6	Juni	96 (57,14%)	109 (64,8%)	13 (7,73%)
7	Juli	89 (52,97%)	103 (61,3%)	8 (4,76%)
8	Agustus	96 (52,5%)	104 (59,0%)	18 (10,22%)
9	September	85 (48,27%)	92 (52,2%)	15 (8,5%)
10	Oktober	89 (52,97%)	93 (55,35%)	20 (11,9%)
11	November	93 (52,84%)	97 (55,11%)	16 (9,0%)
12	Desember	78 (46,42%)	107 (63,69%)	19 (10,7%)
	Jumlah Rata-Rata	47,26%	69,64%	10,5%

(Sumber: DPRD Kota Bandung Dikelola Oleh Peneliti 2022)

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapan data kehadiran dapat dilihat bahwa jumlah rata-rata dari keseluruhan pegawai di bidang Tata Usaha dan

Kepegawaian menunjukkan bahwa yang datang tepat waktu mencapai sebesar 47,2% jumlah rata-rata keseluruhan, pegawai yang pulang tepat waktu sebesar 69,64%, dan jumlah rata-rata keseluruhan pegawai yang tidak masuk bekerja tanpa keterangan sebesar 10,5%.

Dari data yang didapat dan telah di jelaskan di atas, bahwa yang menjadikan permasalahan dalam Penelitian ini ialah tingkat kedisiplinan di Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian di DPRD Kota Bandung yang dimana dalam satu tahunnya masih banyak pegawai yang tidak datang ke kantor tidak tepat waktu. Melihat persentase kehadiran datang tepat waktu dalam kurun waktu satu tahun yaitu jumlah dari rata-rata keseluruhan Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian di DPRD Kota Bandung mencapai 47,2%. Angka ini tergolong cukup kecil karena melihat angka persentase pulang tepat waktu tergolong besar yaitu mencapai 69,64% pada jumlah rata-rata keseluruhan Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian di DPRD Kota Bandung. Dengan ini tidak sebanding dengan persentase datang tepat waktu yang lebih kecil dari pulang tepat waktu. Sehingga pegawai yang datang telat seringkali terlambat ikut pelaksanaan apel pagi bahkan sampai tidak mengikuti apel pagi. Sedangkan apel adalah suatu kewajiban yang harus di lakukan atau diikuti bagi para ASN atau pegawai. Karena apel bisa dibilang salah satu komponen hadirnya ASN tepat waktu dan berkumpul serta berdirinya ASN di lapangan, dan kegiatan koordinasi dari seorang pimpinan kepada bawahan.

Berdasarkan permasalahan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai pada Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian Sekretariat DPRD Kota

Bandung masih kurang optimal, sehingga Peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“PENGAWASAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD KOTA BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah di uraikan, maka penulis mengidentifikasi masalah didalam Penelitian ini adalah :

1. Masih adanya pegawai yang masuk dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan.
2. Kurangnya kepatuhan para pegawai terhadap peraturan kerja yang berlaku.
3. Adanya pegawai yang belum menaati dan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang berikut, maka rumusan masalah dalam Penelitian ini yaitu bagaimana pengawasan disiplin kerja pegawai di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang di paparkan, tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengawasan disiplin kerja pegawai di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Untuk memenuhi salah satu syarat mengikuti ujian sarjana Program S1 Sastra bidang Administrasi Publik di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

2. Kegunaan Empiris

Secara praktis, diharapkan temuan ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi pengambil kebijakan di daerah, khususnya di Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian Kantor DPRD Kota Bandung yang sedang bekerja untuk memajukan dan meningkatkan kinerja pegawai.

3. Kegunaan Praktis

Diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi atau sumber perbandingan untuk Penelitian sejenis, sehingga dapat menggali lebih dalam aspek administrasi pendidikan pada jurusan administrasi publik, arsitektur, ilmu sosial, dan ilmu politik di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, yang belum tereksplorasi.

1.6 Kerangka Berpikir

Peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 angka 1 yang berisi tentang kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin pegawai. Mengenai peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010, arti dari Disiplin Pegawai Negeri Sipil ialah Pegawai Negeri Sipil sanggup menaati kewajiban dan tidak melakukan atau melaksanakan larangan yang dimana sudah tercantum dalam peraturan perundangundangan serta

peraturan dari kedinasan bila tidak ditaati dan melanggar diberikan hukuman disiplin (Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53, 2010).

Dalam meningkatkan disiplin kerja dari setiap individu itu merupakan salah satu strategi yang bisa menciptakan aparatur yang berkinerja tinggi. Disiplin kerja adalah kemampuan seorang pegawai yang bisa mengikuti dan menaati peraturan yang berlaku serta dengan aturan-aturan yang berlaku dan pegawai tidak melanggarnya. Davis dalam (Mangkunegara A. A., 2017) menjelaskan bahwa “*discipline is management action to enforce organization standards*”. Menurut Davis, arti dari disiplin kerja yaitu sebagai tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi. Demi mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan pengawasan. Pengawasan adalah kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki. Pengawasan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi besar maupun instansi kecil. Sebab, dengan adanya pengawasan kerja yang baik maka suatu pekerjaan dapat berjalan lancar dan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal.

Kenyataan yang ada pada Sekretariat DPRD Kota Bandung menunjukkan bahwa kerja pegawai yang ada belum terwujud secara optimal. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang dijumpai oleh Peneliti sebagai hasil pengamatan sementara dalam penelitian, yang diantaranya adalah kurangnya kedisiplinan pegawai mengenai keterlambatan atau ketepatan waktu hadir, masih banyaknya yang pulang lebih dulu tanpa izin dan keterlambatan hadir yang seharusnya

hadir pukul 08.00 terlambat datang menjadi pukul 08.30. Adanya pegawai yang belum menaati dan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut (Handoko T. , 2016) menjelaskan bahwa “Pengawasan kinerja adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya instansi dipergunakan dengan cara yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan instansi.” (Handoko T. , 2016) yang mengemukakan terdapat lima komponen pengawasan kinerja yaitu penetapan standar hasil yang diinginkan, penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan, pengukuran pelaksanaan kegiatan, perbandingan pelaksanaan standar dan analisa penyimpangan, pengambilan tindakan korektif bila diperlukan.

Untuk mengetahui pengawasan dalam disiplin kerja pegawai di DPRD Kota Bandung, Peneliti menggunakan teori tersebut dikarenakan sangat cocok dengan fenomena yang Peneliti amati. Sehingga dengan menggunakan teori tersebut Peneliti dapat mengetahui sejauh mana tingkat pengawasan dalam disiplin kerja pegawai di DPRD Kota Bandung telah dilaksanakan dengan optimal. Kemudian Peneliti dapat mengetahui faktor apa saja yang membuat pengawasan dalam disiplin kerja pegawai di DPRD Kota Bandung dapat berjalan dengan semestinya.

Fungsi pengawasan dilakukan dengan tujuan untuk menentukan apakah disiplin kerja pegawai sudah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, apakah disiplin kerja pegawai sudah tepat, mencegah terjadinya kelalaian kerja atau tidak disiplinnya pegawai dalam mengerjakan tugas. Pelaksanaan fungsi pengawasan yang baik membutuhkan pedoman agar kinerja yang diberikan dapat terukur. Struktur skema berikut memberikan gambaran rinci yang diteliti dalam Penelitian ini.



Gambar 1. 1 Kerangka Berfikir