

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk menjalankan pemerintahan dengan baik. SDM dalam pemerintahan, khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN), harus berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik, dan pemersatu bangsa. Untuk mencapai tujuan tersebut, peraturan yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengharuskan ASN untuk memiliki disiplin kerja dan kinerja yang tinggi.

Menurut Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) No. 5 Tahun 2014, pekerja pemerintah terbagi menjadi dua kategori: Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). ASN diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. PPPK adalah pegawai yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Kecamatan adalah unit pemerintahan di bawah kabupaten atau kota yang menyelenggarakan urusan pemerintahan umum, pelayanan umum, dan pemberdayaan masyarakat. Secara umum, tugas kecamatan meliputi mengkoordinasikan penyelenggaraan pemerintahan di wilayahnya,

melaksanakan kebijakan pemerintah daerah, dan melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap desa/kelurahan.

Kecamatan di Indonesia terbagi menjadi dua kategori: kecamatan perkotaan dan kecamatan pedesaan. Karena jumlah penduduk yang lebih besar dan tingkat urbanisasi yang lebih tinggi, kecamatan perkotaan biasanya memiliki struktur yang lebih kompleks dan beban kerja yang lebih besar.

Aparatur Sipil Negara (ASN) kecamatan sangat penting bagi efisiensi operasional pemerintah daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Diharapkan ASN dapat bekerja secara profesional dan memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi kesejahteraan dan pembangunan masyarakat dengan mematuhi berbagai peraturan yang telah ditetapkan.

Sebagai perangkat daerah Kota Cimahi, Kecamatan Cimahi Utara berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Walikota Cimahi. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2007 tentang Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan Informasi Penyelenggaraan Pemerintahan kepada Masyarakat merupakan dasar hukum pembentukan Kecamatan Cimahi Utara. Namun, seperti yang ditunjukkan oleh hasil observasi, masih terdapat masalah untuk memastikan bahwa pegawai tetap disiplin. Efektivitas dan efisiensi kerja dapat berkurang dengan adanya pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya, serta pegawai yang sering tidak hadir tanpa

alasan. Oleh karena itu, peningkatan kesadaran akan tanggung jawab dan disiplin menjadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik.

Kecamatan Cimahi Utara memiliki struktur organisasi meliputi: Camat, sekretaris, kasubbag umum dan kepegawaian, kasubbag program dan keuangan, seksi pelayanan umum, seksi pemerintahan ketentraman dan ketertiban umum, seksi sarana dan prasarana lingkungan, seksi ekonomi dan kesejahteraan sosial, seksi pemberdayaan masyarakat, kelompok jabatan fungsional, kelurahan meliputi: cibabat, cipageran, pasirkaliki, citeureup.

Dengan Kepegawaian sebagai berikut dari seluruh jumlah pegawai Kecamatan Cimahi Utara Tahun 2024 sebanyak 58 orang,

Jenjang / Jabatan administrasi Umum di kecamatan cimahi utara antara lain sebagai berikut:

1. Eselon III sebanyak 2 orang ,
2. Eselon IV sebanyak 22 orang,
3. Staf sebanyak 34 orang

Disiplin kerja di tingkat pemerintahan sangat penting untuk menjaga ketertiban, integritas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Disiplin yang kuat memastikan bahwa setiap anggota aparatur pemerintah mematuhi peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan pelayanan publik yang optimal. Kinerja yang baik dari aparatur pemerintah merupakan komponen penting yang menjamin tugas-tugas pemerintahan dapat terlaksana dengan baik.

Menurut Bejo Siswanto (2019), disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara. Disiplin Aparatur Sipil Negara adalah kesanggupan ASN untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan

Prawirosentono (1999:2) dalam Budiyanto (2020) berpendapat bahwa kinerja/*performance* yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab dalam suatu organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mengenai permasalahan yang terjadi di kecamatan menunjukkan bahwa kurangnya disiplin kerja dalam hal ketaatan pada peraturan kerja yang menjadi salah satu masalah yang perlu dibenahi. Karena dapat mengganggu produktivitas dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, kehadiran yang tidak teratur merupakan salah satu peraturan kerja yang harus diikuti pada kecamatan cimahi utara. Namun meskipun ada peraturan yang jelas tentang disiplin kerja, banyak pegawai

yang tidak mematuhi, sehingga menimbulkan kekhawatiran tentang seberapa efektif pemerintah kecamatan beroperasi. Selain itu pada hal inisiatif pegawai cenderung hanya bekerja sesuai dengan perintah atasan ini dapat mengakibatkan kinerja yang stagnan yang pada akhirnya dapat menghambat kemajuan dan perkembangan baik pada tingkat individu maupun organisasi.

**Tabel 1. 1**

**Rekapitulasi Absensi Pegawai Tahun 2023-2024  
Kecamatan Cimahi Utara**

	Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan Tidak Hadir	
			Tanpa Keterangan (kali)	Izin (kali)
1	September 2023	56	51	11
2	Oktober 2023	56	28	2
3	November 2023	56	40	3
4	Desember 2023	56	8	14
5	Januari 2024	58	19	10
6	Februari 2024	58	14	7
Jumlah			160	47
Rata-rata			26,67	7,83
Persentase			7,53%	1,90%

*Sumber : data internal Kecamatan Cimahi Utara 2023*

Berdasarkan data ketidakhadiran pegawai dari September 2023 hingga Februari 2024, tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan tergolong tinggi, yaitu 7,53%, dengan rata-rata ketidakhadiran 26,67 kali. Tingkat ketidakhadiran karena izin juga tergolong rendah, yaitu 1,90%, dengan rata-ratanya sebesar 7,83 kali, yang menunjukkan bahwa ketidakhadiran berdasarkan tanpa keterangan dan izin merupakan salah satu faktor utama penyebab ketidakdisiplinan pegawai.

Berdasarkan data diatas dapat diidentifikasi bahwa terjadi masalah terkait disiplin kerja, antara lain banyaknya pegawai tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 7,53% tingkat ketidakhadiran yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap tingkat produktivitas instansi. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam beberapa aspek, seperti menaati peraturan perundang-undangan, integritas, keteladanan, sikap, perilaku, ucapan, tindakan, tanggung jawab, masuk kerja, dan mematuhi jadwal kerja

Kinerja pegawai di Kecamatan Cimahi Utara masih belum optimal karena masih harus adanya perbaikan seperti masih adanya yang tidak datang tepat waktu sesuai jadwal yang ditetapkan yaitu jam 07.30 sampai jam 16.00 meskipun sudah ada himbauan dari pimpinan, walaupun datang tepat waktu atau lebih cepat tetapi tidak langsung melakukan aktivitas kerja kebanyakan pegawai sibuk dengan urusan pribadi. Begitu juga pada saat jam makan siang dan istirahat pukul 12.00-13.00 WIB tetapi pada kenyataannya masih ditemukannya pegawai yang masuk kembali ke kantor pukul 14.00 WIB.

Untuk menilai kemampuan dan kualitas pekerjaan pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN) digunakan di kecamatan cimahi utara. Terdapat 4 (empat) dimensi IP ASN yakni Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja, dan Disiplin. Dimensi Kualifikasi bernilai 25%, dengan nilai tertinggi untuk pendidikan S-3 dan seterusnya makin kecil poin untuk pendidikan yang lebih rendah.

Dimensi Kompetensi bernilai 40%, dan mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang didukung oleh pengembangan terus menerus, dan tercermin dalam perilaku kinerja yang dapat diukur dan dinilai. Dimensi Kinerja bernilai 30%, dan mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap. Dimensi Disiplin Kerja bernilai 5% yang menggambarkan kesanggupan seseorang pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan.

**Tabel 1. 2**  
**IP ASN (Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara) Kecamatan Cimahi Utara Tahun 2023**

<b>Dimensi IP ASN</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Persentase Pegawai</b>	<b>Persentase</b>
Kualifikasi Kompetensi Kinerja Disiplin	10	17,86%	Sangat Rendah
	18	32,14%	Rendah
	17	30,36%	Sedang
	8	14,28%	Tinggi
	3	5,36%	Sangat tinggi
Jumlah	56		

*Sumber: Data Internal Kecamatan Cimahi Utara 2023*

Berdasarkan analisis data diatas, penilaian pegawai yang menggunakan empat dimensi utama, yaitu Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja, dan Disiplin, ditemukan bahwa persentase pegawai yang masuk dalam kategori kinerja rendah mencapai 32,14%. Angka ini merupakan yang tertinggi dibandingkan dengan kategori lainnya, yaitu sedang

(30,36%), sangat rendah (17,86%), tinggi (14,29%), dan sangat tinggi (5,36%).

Berdasarkan hasil di atas, dapat diindikasikan bahwa terdapat masalah kinerja di kecamatan cimahi utara, yang tercermin melalui faktor indeks profesionalitas aparatur sipil negara (IP ASN). Dengan persentase pegawai dalam kategori kinerja rendah mencapai 32,14%, hal ini menunjukkan bahwa banyak pegawai yang belum memenuhi standar profesionalitas yang diharapkan.

Berdasarkan analisis data hasil penelitian pendahuluan bahwa terjadi kekurangan kedisiplinan pegawai dilihat berdasarkan persentase ketidakhadiran pegawai sebesar 7,53% dan kinerja pegawai dilihat berdasarkan persentase kategori “rendah” mencapai 32,14%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin yang rendah berkontribusi signifikan terhadap rendahnya kinerja dari segi kualitas dan kuantitas secara keseluruhan, yang dapat menghambat pencapaian target organisasi. Jika keadaan ini terus berlanjut tanpa adanya perbaikan, maka organisasi akan mengalami berbagai masalah yang dapat berdampak pada kinerja dan Ketidakdisiplinan pegawai akan mempengaruhi produktivitas organisasi dan menghambat pencapaian target.

Penelitian ini akan menyelidiki dua variabel utama yaitu disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Diharapkan manfaat dari penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai dalam upaya



meningkatkan kinerja pegawai. Diharapkan dengan memahami bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka akan ditemukan metode yang berguna untuk meningkatkan disiplin kerja sehingga pegawai di Kecamatan Cimahi Utara dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul: “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Cimahi Utara”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Tingkat ketidakhadiran yang tinggi dan banyaknya pegawai yang datang terlambat.
2. Kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab masih kurang efektif
3. Tingkat kedisiplinan pegawai di Kecamatan Cimahi Utara belum optimal, sehingga kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab masih kurang efektif dan berdampak pada kinerja organisasi yang kurang baik.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini sehingga lebih terarah dan mudah dipahami sebagai

berikut :

1. Objek Penelitian :
  - a. Disiplin Kerja
  - b. Kinerja Pegawai
2. Unit Observasi adalah Kecamatan Cimahi Utara.
3. Unit analisisnya adalah pegawai Kecamatan Cimahi Utara.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi disiplin kerja pegawai pada kecamatan cimahi utara
2. Bagaimana kondisi kinerja pegawai pada kecamatan cimahi utara
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cimahi Utara?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana kondisi disiplin kerja pada kecamatan cimahi utara
2. Untuk mengetahui bagaimana kondisi kinerja pegawai pada kecamatan cimahi utara
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cimahi Utara?

## **1.6 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berarti dalam beberapa aspek penting. Sehubungan dengan tujuan penelitian ini, berikut adalah sejumlah kontribusi yang diharapkan

### **1.6.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia. Hasil temuan ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi oleh para peneliti, mahasiswa, praktisi, dan lainnya. Dengan memperdalam pemahaman tentang bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, melalui penelitian ini, teori-teori yang ada dalam bidang manajemen sumber daya manusia ini dapat diperkuat dan diperbarui dengan temuan-temuan baru. Ini penting untuk memastikan bahwa penelitian di masa depan dapat memanfaatkan dasar yang kuat untuk mempelajari lebih lanjut tentang bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

### **1.6.2 kegunaan Praktis**

#### **a. Bagi Instansi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi kecamatan cimahi utara dalam hal pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana disiplin kerja mempengaruhi kinerja Pegawai. Dengan menggunakan data yang dikumpulkan dari variabel penelitian, peneliti dapat memperoleh pengetahuan yang bermanfaat dan memberikan perspektif yang lebih baik tentang kinerja pegawai dalam konteks regional

atau lokal. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam kepada pemimpin instansi, pengambil keputusan. Hasil penelitian ini akan bermanfaat bagi instansi Pemerintah sehingga akan dapat membuat keputusan yang lebih akurat tentang disiplin kerja, dan pemahaman yang lebih baik tentang kinerja pegawai dengan data ini.

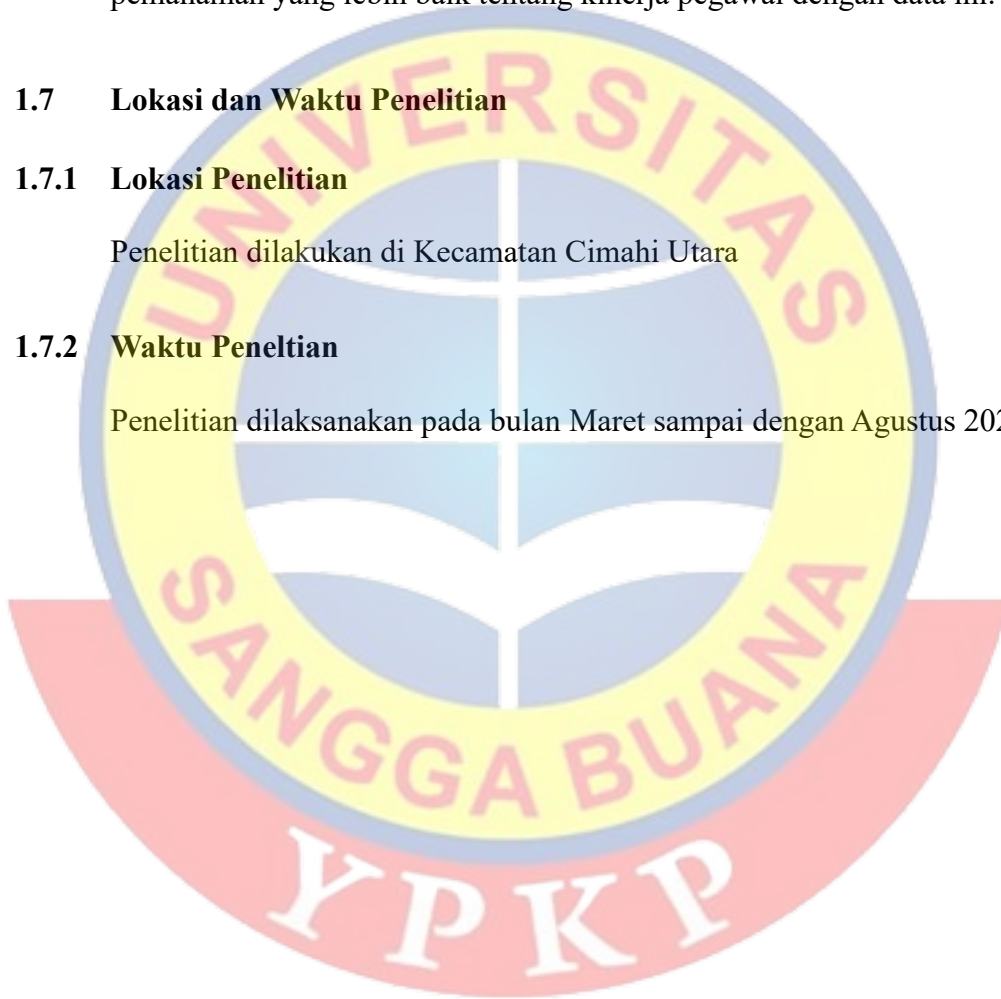
## **1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.7.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di Kecamatan Cimahi Utara

### **1.7.2 Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret sampai dengan Agustus 2024



**Tabel 1. 3**  
**Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan Peneltian					
		Maret 2024	April 2024	Mei 2024	Juni 2024	Juli 2024	Agustus 2024
1.	Pengajuan judul penelitian						
2.	Penyusunan BAB 1						
1.	Penyusunan BAB 2						
2.	Penyusunan BAB 3						
3.	Sidang UP						
4.	Pengolahan Data						
5.	Penyusunan BAB IV, BABV, Lampiran, Abstrak						
6.	Sidang Akhir						