

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset krusial bagi kemajuan suatu organisasi. Sumber daya manusia juga menjadi penggerak dan penentu jalan bagi suatu organisasi. Keberhasilan pengelolaan suatu organisasi tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Menurut Fakhrurozi (2024:6) “MSDM mencakup pengakuan pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya vital yang berkontribusi pada tujuan organisasi”. Pengelolaan ini dilakukan dengan memastikan bahwa tenaga kerja digunakan secara efektif dan adil untuk kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Sumber daya merupakan posisi yang paling tinggi untuk mendorong organisasi menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Peran manajemen sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan kinerja yang telah ditetapkan oleh lembaga.

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan programnya selalu diarahkan untuk berdaya guna mencapai tujuannya. Salah satu faktor penting yang mendukung kelancaran tujuan suatu organisasi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawai. Menurut Khaeruman (2021:20) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai sangat memengaruhi seberapa besar kontribusi yang dapat mereka

berikan kepada organisasi. Setiap jenis pekerjaan memiliki standar kinerja tertentu dengan dimensi serta kriteria spesifik yang menggambarkan elemen-elemen utama dari pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan pegawainya sebagai dasar dalam memperbaiki kekurangan serta menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai pada setiap instansi harus dioptimalkan demi majunya instansi.

Aparatur Sipil Negara merupakan unsur birokrasi negara, abdi negara dan abdi masyarakat telah banyak berkiprah sebagai penyelenggara tugas pemerintahan dan pembangunan di segala bidang demi terwujudnya cita-cita bangsa sebagaimana yang di implementasikan dalam rencana pembangunan jangka menengah. berdasarkan pasal 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, menjelaskan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat dengan ASN adalah Pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dan digaji berdasarkan peraturan perundangundangan. Aparatur Sipil Negara yang berkedudukan sebagai unsur birokrasi pemerintah memiliki peran penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif guna mencapai kinerja organisasi yang optimal. Pengelolaan SDM yang baik mencakup distribusi beban kerja yang seimbang, penerapan disiplin kerja, serta peningkatan kompetensi pegawai agar dapat menjalankan tugas secara profesional. Namun, hingga saat ini, masih terdapat berbagai tantangan dalam manajemen ASN, termasuk ketidakseimbangan beban kerja, kurangnya pengawasan terhadap disiplin pegawai,

serta minimnya sistem pengelolaan yang mampu meningkatkan kinerja. Masalah ini tidak hanya terjadi di tingkat nasional, tetapi juga di berbagai jenjang instansi pemerintahan daerah, termasuk di Kota Cimahi, khususnya di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi atau yang disingkat dengan Disdukcapil Kota Cimahi merupakan salah satu perangkat organisasi pemerintah daerah yang bertanggung jawab dalam pengelolaan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Dalam menjalankan fungsinya, Disdukcapil Kota Cimahi memiliki total 36 Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari 34 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 4 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Namun, guna menjalankan tugasnya secara optimal, dinas ini membutuhkan pegawai dengan tingkat kinerja yang tinggi agar seluruh pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai di Disdukcapil Kota Cimahi adalah ketidakseimbangan beban kerja akibat jumlah pegawai yang tidak mencukupi. Akibat keterbatasan sumber daya manusia, banyak pegawai harus menangani pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh beberapa orang. Kondisi ini menyebabkan beban kerja yang berlebihan, meningkatkan tekanan kerja dan berpotensi menurunkan efektivitas kinerja pegawai. Pegawai yang mengalami beban kerja tinggi cenderung mengalami kelelahan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja serta kualitas hasil pekerjaan yang mereka selesaikan. Menurut Tarwaka dalam Widianoro & Gaol (2024:67) menyatakan bahwa Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit

organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai, namun beban kerja yang berlebihan akibat kekurangan pegawai dapat menimbulkan penurunan terhadap kinerja.

Permasalahan disiplin kerja juga menjadi faktor yang turut memengaruhi kinerja pegawai. Banyak pegawai yang sering datang terlambat, sehingga waktu kerja yang seharusnya dimanfaatkan untuk menyelesaikan tugas justru berkurang. Keterlambatan masuk kerja ini menyebabkan pekerjaan yang tertunda dan menumpuk, sehingga semakin memperberat beban pegawai lainnya yang hadir tepat waktu. Ketidaktepatan waktu dalam bekerja juga menunjukkan rendahnya kesadaran pegawai terhadap tanggung jawab dan komitmen mereka terhadap tugas yang diberikan. Menurut Khaeruman (2021:22) menyatakan “Disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya”.

Selain itu, kondisi kerja di Disdukcapil Kota Cimahi semakin diperparah dengan adanya lembur tanpa kompensasi yang jelas. Banyak pegawai yang terpaksa bekerja melebihi jam kerja normal untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menumpuk, namun tanpa adanya penghargaan atau insentif yang memadai. Hal ini mengakibatkan kelelahan mental, serta berkurangnya loyalitas pegawai terhadap instansi yang menyebabkan beban kerja semakin tinggi. kondisi ini mengakibatkan tingkat kinerja pegawai terus menurun dan dapat berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi.



Peneliti melakukan observasi terhadap kinerja pegawai di Disdukcapil Kota Cimahi untuk memahami lebih lanjut mengenai fenomena yang menjadi acuan dalam penelitian ini. Selain itu, peneliti juga mengkaji data hasil monitoring dan evaluasi kinerja ASN tahun 2024.

Berdasarkan hasil analisis terhadap data tersebut, diperoleh informasi sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Monitoring Evaluasi Kinerja ASN Pada Dinas Kependudukan Dan**  
**Pencatatan Sipil Kota Cimahi Tahun 2024**

| Bulan     | Target Penilaian | Target yang Tercapai  |                      |        |
|-----------|------------------|-----------------------|----------------------|--------|
|           |                  | Komponen Kedisiplinan | Komponen Kinerja ASN | Jumlah |
|           |                  | 40 %                  | 60 %                 |        |
| Januari   | 100%             | 38%                   | 60%                  | 98%    |
| Februari  | 100%             | 40%                   | 60%                  | 100%   |
| Maret     | 100%             | 34%                   | 56%                  | 90%    |
| April     | 100%             | 35%                   | 58%                  | 93%    |
| Mei       | 100%             | 38%                   | 60%                  | 98%    |
| Juni      | 100%             | 38%                   | 48%                  | 86%    |
| Juli      | 100%             | 40%                   | 60%                  | 100%   |
| Augustus  | 100%             | 31%                   | 59%                  | 90%    |
| September | 100%             | 32%                   | 59%                  | 89%    |
| Oktober   | 100%             | 36%                   | 50%                  | 86%    |
| November  | 100%             | 38%                   | 53%                  | 91%    |
| Desember  | 100%             | 30%                   | 53%                  | 83%    |

Sumber: Disdukcapil Kota Cimahi, data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 monitoring evaluasi kinerja ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi tahun 2024, kinerja pegawai mengalami fluktuasi setiap bulannya. Pencapaian tertinggi terjadi pada bulan Februari dan Juli dengan capaian 100%, sementara capaian terendah ada pada bulan Desember sebesar 83%.

Komponen kedisiplinan berfluktuasi dengan pencapaian tertinggi 40% pada bulan Februari dan Juli, dan terendah 30% pada Desember dari target 40%. Komponen kinerja ASN juga bervariasi dengan pencapaian tertinggi 60% pada bulan Januari, Februari, Mei dan Juli, sementara terendah 48% pada bulan Juni dari target 60%. Hal tersebut mengindikasikan masih terdapat kinerja pegawai yang mengalami perubahan naik turun setiap bulannya sehingga pegawai tidak dapat dinilai dengan pasti dalam pencapaian kinerjanya.

Beban kerja menjadi salah satu faktor mempengaruhi kinerja pegawai dengan adanya pembagian tugas yang tidak merata membuat hasil kerja di setiap Bidang Kerja di Disdukcapil tidak selalu sesuai dengan harapan. Hal ini berpengaruh pada besarnya beban kerja yang harus diemban oleh Pegawai Disdukcapil.

Saat ini, Jumlah kebutuhan pegawai berdasarkan Bezetting Formasi di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota cimahi Tahun 2024 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. 2**  
**Bezetting Formating Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kota Cimahi**  
**Tahun 2024**

| No     | Nama Jabatan Formasi   | Jumlah Kebutuhan Pegawai | Jumlah Pegawai | Selisih | %    |
|--------|--|--------------------------|----------------|---------|------|
| 1      | Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil               | 1                        | 1              | -       | 100% |
| 2      | Sekretaris   | 1                        | 1              | -       | 100% |
| 3      | Sub Bagian Umum dan Kepegawaian                              | 2                        | 2              | -       | 100% |
| 4      | Pengelola Data dan Barang Milik Negara                       | 4                        | 2              | 2       | 50%  |
| 5      | Sub Bag Perencanaan dan Keuangan                             | 6                        | 5              | 1       | 80%  |
| 6      | Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk                        | 11                       | 7              | 4       | 63%  |
| 7      | Analisis Kependudukan dan Pencatatan Sipil                   | 7                        | 2              | 5       | 30%  |
| 8      | Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil                            | 13                       | 6              | 7       | 46%  |
| 9      | Administrator Data Base Kependudukan                         | 11                       | 5              | 6       | 45%  |
| 10     | Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan Terampil | 13                       | 5              | 8       | 38%  |
| Jumlah |  | 69                       | 36             | 33      | 53%  |

Sumber: Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Kota Cimahi

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat diketahui bahwa beban kerja yang idealnya dilaksanakan oleh 69 orang, hanya dilakukan oleh 36 pegawai yang tersedia saat ini, sehingga terjadi selisih sebesar 33 orang dengan persentase pemenuhan beban kerja hanya sebesar 53%. Terlihat dalam pemenuhan beban per bidang memiliki gap atau kesenjangan yang signifikan antara jumlah kebutuhan pegawai dan jumlah pegawai yang tersedia. Kesenjangan ini sangat berpengaruh terhadap pembagian beban kerja per orang yang menjadi jauh lebih tinggi dari yang seharusnya.

Permasalahan ini diperburuk dengan beberapa faktor kritis. Pertama, kekurangan pegawai yang signifikan mengakibatkan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh beberapa orang harus ditanggung dan dibebani oleh satu orang saja, khususnya pada posisi Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan yang hanya terisi 38% dari kebutuhan ideal.

Kedua, tidak jarang pegawai harus mengambil alih tugas dari divisi lain yang bukan merupakan tanggung jawab utamanya, sehingga tugas pokok dan fungsi (tupoksi) dari pegawai tersebut menjadi terabaikan atau dikesampingkan.

Situasi paling kritis terlihat pada posisi Analis Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang hanya terisi 30% dari kebutuhan ideal, serta posisi Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan Terampil yang hanya terisi 38%. Kekurangan tenaga pada posisi-posisi teknis ini berdampak langsung pada kualitas dan kecepatan pelayanan kepada masyarakat.

Selain beban kerja, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Peneliti mengamati kedisiplinan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi. Dari hasil observasi, peneliti menemukan masih banyak pegawai yang tidak memenuhi aturan jam kerja organisasi, salah satunya yaitu terlambat masuk kerja. Berikut data Rekapulasi absensi keterlambatan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi tahun 2024:



**Tabel 1. 3**  
**Rekapitulasi Absensi Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kota Cimahi**  
**Januari-Desember 2024**

| Bulan     | Jumlah ASN | Terlambat Datang Per Orang - Presentase |              |               |                |
|-----------|------------|---|--------------|---------------|----------------|
|           |            | 0 Hari (%)                              | 1-3 Hari (%) | 4-12 Hari (%) | 13-22 Hari (%) |
| Januari   | 36         | 28%                                     | 39%          | 31%           | 3%             |
| Februari  | 36         | 70%                                     | 24%          | 6%            | -              |
| Maret     | 36         | 31%                                     | 42%          | 19%           | 8%             |
| April     | 36         | 39%                                     | 47%          | 14%           | -              |
| Mei       | 36         | 33%                                     | 44%          | 22%           | -              |
| Juni      | 36         | 39%                                     | 53%          | 8%            | -              |
| Juli      | 36         | 28%                                     | 42%          | 28%           | 3%             |
| Agustus   | 36         | 53%                                     | 31%          | 14%           | 3%             |
| September | 36         | 47%                                     | 31%          | 17%           | 6%             |
| Oktober   | 36         | 61%                                     | 25%          | 11%           | 3%             |
| November  | 36         | 50%                                     | 33%          | 14%           | 3%             |
| Desember  | 36         | 22%                                     | 50%          | 19%           | 8%             |

Sumber: Disdukcapil Kota Cimahi, data diolah 2025

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat Pada bulan Juni, dari total 38 ASN, sebanyak 53% atau sekitar 20 orang pegawai tercatat selalu terlambat dalam rentang 1-3 hari. Angka ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah jumlah pegawai tidak melaksanakan disiplin waktu dengan baik. Ketidak disiplin waktu ini bukan hanya terjadi di bulan Juni saja, tetapi menjadi pola yang konsisten sepanjang tahun 2024. Data menunjukkan bahwa persentase pegawai yang terlambat 1-3 hari selalu tinggi, dengan rata-rata persentase sekitar 40% setiap bulannya. Bahkan pada bulan Desember, angka ini mencapai 50% atau sekitar 19 orang pegawai. Tabel juga menunjukkan adanya pegawai yang terlambat dalam kategori yang lebih parah (4-12 hari dan 13-22 hari). Meskipun persentasenya lebih kecil, keberadaan keterlambatan dalam kategori ini mengindikasikan masalah

disiplin kerja yang perlu ditangani. Tingginya angka keterlambatan ini menunjukkan bahwa pegawai tidak melaksanakan disiplin waktu dengan baik.

Selain itu, masih ditemukan beberapa pegawai yang absen tanpa keterangan yang jelas. Berikut data tingkat kehadiran dan ketidakhadiran pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi sepanjang tahun 2024:

**Tabel 1. 4**  
**Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kota Cimahi**  
**Januari-Desember 2024**

| Bulan     | Hadir | Tidak Hadir |      |                  | Total |
|-----------|-------|-------------|------|------------------|-------|
|           |       | Sakit       | Izin | Tanpa Keterangan |       |
| Januari   | 32    | 2           | 1    | 3                | 36    |
| Februari  | 38    | -           | -    | -                | 36    |
| Maret     | 29    | 1           | 3    | 5                | 36    |
| April     | 29    | 2           | 4    | 3                | 36    |
| Mei       | 32    | -           | 2    | 4                | 36    |
| Juni      | 32    | 3           | -    | 3                | 36    |
| Juli      | 28    | -           | 3    | 7                | 36    |
| Agustus   | 24    | 3           | 5    | 6                | 36    |
| September | 25    | 5           | 8    | -                | 36    |
| Oktober   | 31    | 4           | -    | 3                | 36    |
| November  | 28    | -           | 6    | 2                | 36    |
| Desember  | 21    | 3           | 6    | 8                | 36    |

Sumber: Disdukcapil Kota Cimahi, Data Diolah 2025

Pada tabel 1.4 menunjukkan selama satu tahun terdapat pegawai tidak hadir tanpa keterangan dan paling banyak terjadi pada bulan Desember 2024. Hal ini menunjukkan ketidakhadiran pegawai dapat mengganggu pekerjaan, yang mengakibatkan banyak kegiatan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh terdapat beberapa permasalahan mengenai kinerja pegawai, dapat diketahui dari kinerja pegawai yang mengalami fluktuasi, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan dan kurangnya ketelitian pegawai dalam membuat laporan- laporan yang ditugaskan.

Peneliti melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 orang pegawai di Disdukcapil Kota Cimahi untuk memperkuat fenomena perihal kinerja pegawai, dan diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 1. 5**  
**Hasil Pra-survey Mengenai Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi**

| No            | Pernyataan  | Jawaban             |     |       |     |
|---------------|---|---------------------|-----|-------|-----|
|               |   | Ya                  | %   | Tidak | %   |
| 1             | Sering kesulitan menyelesaikan beban kerja yang meningkat akibat kekurangan SDM di unit/bidang.                 | 12                  | 60% | 8     | 40% |
| 2             | Dapat mempertahankan standar kualitas kerja dan mengerjakan tugas di luar tanggung jawab utama.                 | 10                  | 50% | 10    | 50% |
| 3             | Mampu mengelola dan menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu.   | 9                   | 45% | 11    | 55% |
| 4             | Terkadang mengalami kendala dalam konsistensi kehadiran tepat waktu dan memberikan keterangan sesuai peraturan. | 11                  | 55% | 9     | 45% |
| 5             | Mampu bekerja sama dan berkomunikasi dengan baik bersama rekan kerja untuk mencapai tujuan organisasi.          | 9                   | 45% | 11    | 55% |
| <b>Jumlah</b> |   | <b>20 Responden</b> |     |       |     |

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan hasil pra-survey di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi, mayoritas pegawai menghadapi tantangan kinerja yang cukup serius. Sebanyak 60% responden kesulitan menyelesaikan beban kerja akibat kekurangan

SDM. Hal ini disebabkan oleh jumlah pegawai yang hanya 36 orang dari total kebutuhan 69 orang (53%), sehingga satu pegawai harus menangani beban kerja berlipat dan sering mengambil alih tugas dari bidang lain. Beban kerja yang tinggi juga menyebabkan banyak pegawai harus lembur tanpa kompensasi. Selain itu, 55% responden mengalami kesulitan menyelesaikan tugas tepat waktu karena tugas tidak terstruktur dan kurangnya koordinasi. Persentase yang sama juga mengaku mengalami kendala dalam kehadiran dan kepatuhan terhadap aturan kerja, seperti keterlambatan dan absensi tanpa keterangan. Sebanyak 50% pegawai juga merasa kesulitan menjaga kualitas kerja karena tekanan beban kerja. Sementara itu, 45% responden menyatakan masih mampu bekerja sama dengan tim. Data ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah pegawai menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang masih belum maksimal.

Berdasarkan pada data yang telah diperoleh, kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi masih belum sesuai dengan harapan. Kinerja pegawai di instansi ini masih kurang optimal, terlihat dari kualitas, kemampuan, dan mentalitas yang belum maksimal.

Peneliti juga melakukan pra-survey dengan menyebar kuesioner perihal beban kerja kepada 20 pegawai untuk memperkuat fenomena perihal beban kerja pada pegawai Disdukcapil dan diperoleh data sebagai berikut:



**Tabel 1. 6**  
**Hasil Pra-survey Mengenai Beban kerja di Dinas Kependudukan dan**  
**Pencatatan Sipil Kota Cimahi**

| No            | Pernyataan  | Jawaban             |     |       |     |
|---------------|---|---------------------|-----|-------|-----|
|               |   | Ya                  | (%) | Tidak | (%) |
| 1             | Target pekerjaan yang ditetapkan realistis dan dapat diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan.                                 | 9                   | 45% | 11    | 55% |
| 2             | Mampu mengatasi kejadian tak terduga seperti pekerjaan ekstra di luar waktu yang ditentukan dengan baik.                        | 8                   | 40% | 12    | 60% |
| 3             | Kesulitan mengatur waktu secara efektif akibat beban kerja tidak seimbang yang berdampak pada keterlambatan penyelesaian tugas. | 11                  | 55% | 9     | 45% |
| 4             | Tidak nyaman dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sesuai standar yang ditetapkan.        | 10                  | 50% | 10    | 50% |
| <b>Jumlah</b> |   | <b>20 Responden</b> |     |       |     |

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan hasil pra-survei pada Tabel 1.6 mengenai beban kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi, mayoritas pegawai menghadapi kesulitan dalam mengelola beban kerja mereka secara optimal. Sebanyak 55% responden menyatakan bahwa target pekerjaan yang ditetapkan sulit untuk diselesaikan tepat waktu. Hal ini disebabkan oleh volume pekerjaan yang tinggi tidak sebanding dengan jumlah pegawai yang tersedia. Kekurangan SDM membuat pegawai harus menangani tugas berlipat, sehingga menyulitkan mereka menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat.

Permasalahan utama juga terlihat pada kemampuan menghadapi situasi tak terduga, di mana 60% responden mengaku tidak mampu mengelola pekerjaan tambahan di luar jam kerja. Ini menunjukkan bahwa sistem kerja kurang fleksibel dan pegawai sudah kelelahan dengan beban kerja rutin, sehingga saat muncul pekerjaan mendadak, pegawai tidak memiliki kapasitas waktu dan energi untuk menanganinya secara efektif.

Sebanyak 55% pegawai juga mengalami kesulitan mengatur waktu secara efisien karena beban kerja yang tidak merata. Pegawai yang menangani banyak bidang sekaligus menjadi kewalahan, sehingga banyak tugas terlambat diselesaikan. Ketiadaan pembagian kerja yang adil dan tumpang tindihnya tanggung jawab antarpegawai juga memperburuk pengelolaan waktu. Selain itu, 50% responden merasa tidak nyaman dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Ini menunjukkan bahwa standar pekerjaan yang ditetapkan terlalu tinggi bila dibandingkan dengan kondisi aktual, terutama dalam hal ketersediaan sumber daya manusia, fasilitas kerja, dan waktu kerja yang terbatas. Tekanan ini tidak hanya mempengaruhi fisik, tetapi juga berdampak pada stres dan motivasi kerja pegawai.

Data ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah pegawai di instansi tersebut menghadapi permasalahan terkait beban kerja yang berlebihan dan tidak proporsional. Hal-hal tersebut merupakan beberapa faktor yang menggambarkan situasi beban kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi, dimana tingkat beban kerja yang didapat cukup besar dan mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Selain itu, peneliti juga melakukan pra-survey terhadap 20 orang pegawai Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil kota cimahi terkait dengan disiplin kerja dan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1. 7**  
**Hasil Pra-survey Mengenai Disiplin kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi**

| No            | Pernyataan   | Jawaban             |     |       |     |
|---------------|--|---------------------|-----|-------|-----|
|               |  | Ya                  | (%) | Tidak | (%) |
| 1             | Mampu menaati peraturan jam kerja, termasuk ketepatan waktu kedatangan dan durasi waktu istirahat yang telah ditentukan oleh organisasi. | 9                   | 45% | 11    | 55% |
| 2             | Memiliki semangat kerja yang baik dan loyalitas yang kuat terhadap organisasi  | 10                  | 50% | 10    | 50% |
| 3             | Kesulitan mematuhi ketentuan jam kerja, perizinan saat tidak masuk kantor, atau prosedur absensi dan pengajuan cuti yang berlaku         | 11                  | 55% | 9     | 45% |
| <b>Jumlah</b> |  | <b>20 Responden</b> |     |       |     |

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Hasil pra-survey pada Tabel 1.7 mengenai disiplin kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi, diketahui bahwa sebagian besar pegawai menghadapi permasalahan dalam hal kepatuhan terhadap peraturan jam kerja. Sebanyak 55% responden mengaku tidak mampu menaati ketepatan waktu kedatangan serta durasi istirahat sesuai aturan. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya kesadaran pribadi pegawai terhadap pentingnya disiplin waktu, lemahnya pengawasan atasan, serta tidak adanya sanksi tegas yang mampu menimbulkan efek jera.

Persentase yang sama, yaitu 55%, juga mengalami kesulitan dalam mematuhi ketentuan administrasi kehadiran seperti izin, absensi, dan cuti. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang abai terhadap prosedur formal yang seharusnya ditaati. Ketidakpatuhan ini bukan semata karena kurangnya tanggung jawab, tetapi juga dipengaruhi oleh prosedur administrasi yang dinilai rumit, sehingga banyak pegawai memilih untuk tidak mengikuti mekanisme perizinan yang berlaku. Sementara itu, 50% pegawai mengaku memiliki semangat kerja dan loyalitas terhadap organisasi, sedangkan 50% lainnya belum menunjukkan sikap yang sama. Perbedaan ini menunjukkan adanya ketimpangan dalam motivasi kerja antarpegawai, yang kemungkinan dipengaruhi oleh faktor internal seperti kelelahan karena beban kerja tinggi, kurangnya penghargaan atas kinerja, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung. Perolehan data ini menunjukkan adanya isu kedisiplinan yang signifikan di kalangan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi yang perlu mendapat perhatian khusus.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik mengkaji dan meneliti lebih lanjut mengenai **"PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA CIMAHI"**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada kajian dalam latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:



1. Terdapat ketidakseimbangan beban kerja yang signifikan akibat kekurangan pegawai, menyebabkan satu orang harus menangani pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh beberapa orang.
2. Pegawai kesulitan mengatur waktu akibat beban kerja yang tidak seimbang, sehingga tidak mampu menangani pekerjaan tambahan dan menyebabkan keterlambatan tugas.
3. Tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah, terlihat dari tingginya angka keterlambatan masuk kerja dan adanya pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan, mengganggu alur pekerjaan.
4. Kurangnya ketegasan pemimpin sehingga menyebabkan pelanggaran aturan sering terjadi.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih fokus dan mendalam. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah beban kerja dan disiplin kerja.
2. Variable terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.
3. Unit analisa pada penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota cimahi.

#### 1.4 Rumusan Masalah:

Berdasarkan pembatasan masalah, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Gambaran Beban kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi
2. Seberapa besar Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi
3. Seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi
4. Seberapa besar Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi

#### 1.5 Maksud Dan Tujuan Penelitian

##### 1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini untuk mengungkap dan mengolah data yang hasilnya dituangkan dalam karya tulis ilmiah berupa skripsi sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan jenjang program sarjana pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Sangga Buana.

##### 1.5.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk:

1. Mendeskripsikan dan Menganalisis Beban kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi.

2. Mengukur Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi
3. Mengukur Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi.
4. Mengukur Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi.

## **1.6 Kegunaan Penelitian**

### **1.6.1. Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, menambah wawasan dan memperkaya ilmu pengetahuan bagi bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan beban kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa.

### **1.6.2 Kegunaan Praktis**

#### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana untuk menambah ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan pembagian beban kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

#### **2. Bagi Instansi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengoptimalkan pembagian beban kerja dan penerapan disiplin kerja pegawai guna meningkatkan kinerja serta mendukung pencapaian visi dan misi organisasi.

## 1.7 Lokasi Dan Waktu Penelitian

### 1.7.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi, yang berlokasi di Mal Pelayanan Publik Kota Cimahi, Jl. Aruman Lt. 3, Kelurahan Pasirkaliki, Kecamatan Cimahi Utara, Kota Cimahi, Provinsi Jawa Barat.

### 1.7.2 Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian dimulai sejak bulan Maret 2025 hingga penelitian ini selesai, dengan rincian jadwal penelitian sebagai berikut:

#### Waktu Penelitian

| No | Kegiatan           | Bulan Penelitian |            |          |           |           |              |
|----|--------------------|------------------|------------|----------|-----------|-----------|--------------|
|    |                    | Maret 2025       | April 2025 | Mei 2025 | Juni 2025 | Juli 2025 | Agustus 2025 |
| 1  | Pengajuan Judul    |                  |            |          |           |           |              |
| 2  | Penyusunan BAB I   |                  |            |          |           |           |              |
| 3  | Penyusunan BAB II  |                  |            |          |           |           |              |
| 4  | Penyusunan BAB III |                  |            |          |           |           |              |
| 5  | Sidang UP          |                  |            |          |           |           |              |
| 6  | Penyusunan BAB IV  |                  |            |          |           |           |              |
| 7  | Penyusunan BAB V   |                  |            |          |           |           |              |
| 8  | Sidang Akhir       |                  |            |          |           |           |              |

Sumber: Diolah Peneliti