

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu peranan yang sangat penting di dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak yang sangat penting untuk kelancaran kegiatan disuatu organisasi. Baik buruknya organisasi dapat dilihat dari sumber daya manusianya, sumber daya manusia yang baik akan memberikan dampak baik pula untuk organisasi, sebaliknya jika sumber daya manusianya buruk maka akan memiliki dampak negatif pada suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Apabila sumber daya manusianya rendah, maka akan mempengaruhi perkembangan ekonomi nasional. Apabila di indonesia menginginkan kemajuan dalam aspek ekonomi maka yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi dalam mutu sumber daya manusia dan melakukan pelatihan agar memiliki kinerja yang baik dan sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia sendiri. Pengembangan pelatihan dan potensi sumber daya manusia akan memiliki hubungan erat dengan kinerja dari pegawai yang ada didalam suatu organisasi atau perusahaan.

Pegawai sebagai sumber daya manusia didalam suatu pemerintahan, pegawai ikut serta dalam memajukan dan ikut bertanggung jawab dalam kemajuan pemerintahan. Pegawai ikut masuk didalam pemerintahan dan sebagai pelaksana dari pelaksana kegiatan pemerintah. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik maka akan berdampak baik pada suatu organisasi. Pencapaian tujuan suatu organisasi menunjukkan hasil kerja dan prestasi kerja. Hasil kerja tersebut didiperoleh melalui berbagai aktivitas pegawainya yang ada didalam suatu

organisasi. Salah satu aktivitas suatu organisasi yaitu melalui pelaksanaan kerja yang baik agar mencapai hasil yang baik dan yang diharapkan organisasi.

Menurut Maryoto dalam Agung Prihantoro (2015:27) kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Kinerja pegawai yang baik akan mencapai tujuan suatu organisasi. Sebaliknya, jika hasil kinerja yang tidak baik maka sasaran atau tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Agung Prihantoro (2015:20) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan yang baik akan menciptakan suasana kerja yang baik, namun jika lingkungan kerja kurang nyaman, maka akan menciptakan kinerja yang buruk bagi suatu instansi atau perusahaan. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang ada disekitar lokasi bekerja yang mempengaruhi kegiatan menjalankan suatu pekerjaan seorang pegawai di dalam suatu organisasi atau di suatu perusahaan. Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi pegawai.

Kedisiplinan menurut Hasibuan (2007) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah tindakan seseorang dalam menaati norma-norma yang ditetapkan pada suatu organisasi maupun di perusahaan. Kedisiplinan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Bagaimana seorang pegawai yang mampu menaati peraturan dan norma-norma yang telah menjadi peraturan suatu organisasi.

Dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, pemerintah telah memberikan suatu kebijaksanaan dengan di keluarkannya Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai, sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, akan tetapi sering terjadi di dalam suatu instansi pemerintah pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat,

pulang sebelum waktunya, dan penyimpangan-penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan.

Pendayagunaan aparatur negara terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman pada masyarakat serta kemampuan professional dan kesejahteraan aparat sangat di perhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas. Undang-Undang Pokok Kepegawaian yaitu Undang – Undang No. 8 Tahun 1974 telah dirubah melalui UU No.43 Tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil, dan diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri adalah suatu landasan hukum untuk menjamin pegawai negeri dan dapat di jadikan dasar untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri. 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. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bekasi adalah sebuah instansi pemerintahan yang bergerak dibidang pengelola keuangan dan aset daerah Kota Bekasi, Lembaga ini dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 05 Tahun 2008 tentang Lembaga Teknis Daerah Kota Bekasi, Lembaga ini memiliki fungsi sebagai penyelenggara pemerintah dibidang pengelolaan keuangan dan asset daerah yang mempunyai fungsi perumusan kebijakan teknis dibidang keuangan dan aset, pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintah daerah dibidang pengelolaan keuangan dan asset dan pembinaan tugas sesuai lingkup tugasnya.

Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bekasi menurut pengamatan penulis belum dilaksanakan dengan optimal, hal ini dibuktikan dengan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Ketidapatuhan pegawai dalam memenuhi jam kerja, baik jam masuk kerja maupun jam pulang serta kehadiran yang bekerja. Dimana waktu yang ditentukan untuk masuk bekerja adalah jam 07:30 WIB dan jam pulang adalah jam 16:00 WIB, dan yang terjadi pada kenyataannya terdapat beberapa pegawai yang masuk maupun pulang bekerja di luar ketentuan yang ditetapkan. Selain itu apabila dilihat dari absen pagi maupun siang yang dilakukan pada setiap hari kerja, dan apel yang dilakukan setiap Senin dan Rabu. Tingkat kehadirannya pegawai dalam satu bulan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1

Tingkat Kehadiran Pegawai pada Kantor BPKAD Kota Bekasi

| No | Bulan | Jumlah Pegawai | Hari Kerja | Terlambat | Pegawai X Hasil Kerja | Tidak Hadir | | | | % |
|----|-----------|----------------|------------|-----------|-----------------------|-------------|----|----|--------|------|
| | | | | | | TK | S | I | Jumlah | |
| 1 | Januari | 164 | 22 | 20 | 3.608 | 48 | 19 | 17 | 84 | 2,33 |
| 2 | Februari | 164 | 19 | 29 | 3.116 | 53 | 13 | 16 | 82 | 2,63 |
| 3 | Maret | 164 | 20 | 19 | 3.280 | 52 | 13 | 16 | 81 | 2,47 |
| 4 | April | 164 | 20 | 30 | 3.280 | 45 | 12 | 13 | 70 | 2,13 |
| 5 | Mei | 164 | 21 | 34 | 3.444 | 46 | 10 | 10 | 66 | 1,92 |
| 6 | Juni | 164 | 18 | 28 | 2.952 | 50 | 14 | 8 | 72 | 2,44 |
| 7 | Juli | 164 | 23 | 21 | 3.772 | 49 | 15 | 5 | 69 | 1,82 |
| 8 | Agustus | 164 | 22 | 33 | 3.608 | 40 | 9 | 12 | 61 | 1,70 |
| 9 | September | 164 | 21 | 35 | 3.444 | 48 | 11 | 6 | 65 | 1,89 |
| 10 | Oktober | 164 | 23 | 27 | 3.772 | 38 | 5 | 12 | 55 | 1,46 |
| 11 | November | 164 | 21 | 39 | 3.444 | 56 | 11 | 12 | 79 | 2,30 |
| 12 | Desember | 164 | 21 | 32 | 3.444 | 51 | 6 | 8 | 65 | 1,89 |

Sumber : BPKAD Kota Bekasi, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dari tingkat kehadiran pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Bekasi, dari data bulan januari sampai desember 2021 tingkat kehadiran mengalami naik turun. Dimana tingkat

ketidakhadiran yang paling tinggi yakni pada bulan februari sebanyak 2,63 %, selanjutnya tingkat ketidakhadiran tinggi juga pada bulan maret sebanyak 2,47 %, untuk tingkat ketidakhadiran yang paling rendah yakni pada bulan oktober yakni sebanyak 1,46 %.

- 2) Tingkat kedisiplinan yang rendah mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Bekasi, hal ini terlihat dari beberapa pelaksanaan kegiatan atau tugas-tugas pekerjaan yang tertunda, tidak dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktu yang ditentukan. Penilaian kinerja menggunakan Standar Penilaian Kinerja Pegawai berdasarkan standar yang ditetapkan Menteri Perberdayaan Aparatur Negara seperti pada tabel berikut :

Tabel 1.2

Standar Penilaian Kinerja Pegawai Kantor BPKAD Kota Bekasi

| No | Skor | Hasil |
|-----------|-------------|--------------|
| 1 | 91-100 | Sangat Baik |
| 2 | 80-90 | Baik |
| 3 | 70-79 | Cukup |
| 4 | 61-69 | Kurang |
| 5 | <60 | Buruk |

Sumber: BPKAD Kota Bekasi, 2022

Berdasarkan standar penilaian kinerja pegawai pada tabel 1.2 di atas, penilaian kinerja pegawai BPKAD Kota Bekasi dari tahun 2018 sampai 2021 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3
Tabel Kinerja Pegawai Kantor BPKAD Kota Bekasi

| No | Indikator Kinerja | Tahun | | | |
|----|----------------------|-------|-------|-------|-------|
| | | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| 1 | Nilai SKP | 86,51 | 83,50 | 84,80 | 88,22 |
| 2 | Orientasi pelayanan | 85,43 | 83,45 | 83,14 | 85,95 |
| 3 | Integritas | 83,28 | 82,50 | 82,81 | 84,14 |
| 4 | Komitmen | 84,11 | 82,17 | 83,87 | 85,02 |
| 5 | Disiplin | 83,31 | 82,77 | 81,61 | 83,93 |
| 6 | Kerjasama | 83,40 | 80,45 | 82,05 | 84,03 |

Sumber : BPKAD Kota Bekasi, 2022

Melihat tabel 1.3 di atas dapat dilihat selama 4 tahun terakhir laporan data kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Bekasi belum mencapai hasil kinerja sangat baik.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah)”**.

1.2 Permasalahan Penelitian

Berdasarkan Uraian yang telah dikemukakan dalam latar belakang masalah maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Penerapan Disiplin ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Bekasi ?

2. Hambatan apa saja yang dihadapi dalam penerapan disiplin ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Bekasi ?
3. Upaya apa saja untuk mengatasi hambatan yang dihadapi dalam penerapan disiplin ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui penerapan disiplin ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Bekasi .
2. Untuk mengetahui hambatan apa saja yang dihadapi dalam penerapan disiplin ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui upaya apa saja yang dapat mengatasi hambatan yang dihadapi dalam penerapan disiplin ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Bekasi .

1.4 Kegunaan Penelitian :

Kegunaan penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Hasil penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk menempuh ujian Sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam “45” Bekasi. Dan untuk menambah pengetahuan penulis, khususnya dalam masalah yang berkaitan dengan kinerja.

2. Bagi kepentingan akademis

Hasil penelitian ini dapat menambah bahan referensi penelitian untuk dipakai sebagai pendalaman terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia serta upaya-upaya yang mempengaruhi kinerja pegawai di dalam organisasi.

3. Bagi Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Bekasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan informasi bagi Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Bekasi dalam rangka meningkatkan Kinerja Pegawainya.

1.5 Signifikansi Penelitian

1.5.1 Signifikansi Akademik

Penelitian terdahulu ini menjadi satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan dalam megkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti penelitian penulis. Namun penulis mengangkat sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Bagian ini memuat uraian secara sistematis tentang hasil penelitian terdahulu tentang persoalan yang dikaji dalam penelitian. Hasil-hasil penelitian terdahulu antara lain:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Rachmad Hidayat, Adam Idris dan Masjaya (2014), Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Beran. Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian tersebut, diketahui bahwa Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Beran telah dilaksanakan dengan cukup baik. Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Beran jauh lebih baik apabila Kebijakan tersebut diterapkan dengan sungguh- sungguh Pada para PNS yang ada di Kantor Kementerian Agama. Kemudian, tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Beran. Adapun teori yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah mengenai teori Implementasi Kebijakan menurut Edward III, George C (edited). 1984. *Public Policy Implementing*, dan Pengukuran (Wahab, 1991:117), serta metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Rachmad Hidayat, Adam Idris dan Masjaya (2014) dengan peneliti ini adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti memfokuskan pada Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Lingkungan Hidup Daerah

Kota Serang, sedangkan Rachmad Hidayat, Adam Idris dan Masjaya memfokuskan penelitiannya pada Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Disiplin PNS Pada Kantor Kementerian Agama.

Penelitian selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Tri Eka Sari tahun 2011 dalam skripsinya berjudul “Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Kejaksaaan Negeri Padang. Dalam penelitian tersebut, menunjukkan bahwa Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada kedisiplinan pegawai berjalan dengan baik sesuai dengan peraturan pemerintah yang telah tercantum pada PP No.53 Tahun 2010. Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian tersebut yang dilakukan melalui pendekatan kualitatif, diperoleh hasil penelitian bahwa Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kejaksaaan Negeri Padang, menunjukkan bahwa keaktifan Pegawai Negeri Sipil untuk disiplin cukup besar, hal ini terlihat dari kepedulian pegawai negeri sipil terhadap pekerjaan dan sifat pertanggung jawaban terhadap Bangsa dan Negara. Adapun tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Melalui kedisiplinan pegawai negeri sipil di Kejaksaaan Negeri Padang. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Tri Eka Sari ini adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti memfokuskan pada Implementasi Program Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Lingkungan hidup Daerah Kota Serang, sedangkan Tri Eka Sari memfokuskan penelitiannya pada Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Kejaksaaan Negeri Padang.

1.5.2 Signifikansi Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menjadi bahan evaluasi terhadap kegiatan-kegiatan dan program yang telah dilaksanakan, menjadi bahan masukan bagi Camat untuk lebih meningkatkan bahkan menyempurnakan dalam pembinaan Kepala Desa di Kecamatan Sukawangi.

1.6 Sistematika penulisan

Untuk memberikan gambaran yang menyeluruh terhadap proposal penelitian ini maka perlu dijelaskan bahwa pada skripsi nanti akan berisi V bab yaitu :

Bab I berisi pendahuluan, pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II berisi konsep teori, bab ini menjelaskan mengenai pengertian kebijakan, pengertian pembinaan, pengertian pemerintahan daerah dan kerangka pemikiran, dan definisi oprasional.

Bab III berisi tentang metodologi penelitian, pada bab ini akan diuraikan mengenai jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, subjek dan objek penelitian, sumber data teknik pengumpulan data, dan analisis data.

Bab IV berisi tentang hasil penelitian berupa gambaran umum BPKAD Kota Bekasi, hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V berisi kesimpulan dan saran, bab terakhir ini menjawab semua masalah yang ada di rumusan masalah.