

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil atau yang sekarang disebut dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok ASN yang mampu memainkan peranan tersebut adalah ASN yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Namun ironisnya, kualitas etos kerja dan disiplin kerja aparat / ASN secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para ASN. Permasalahan tersebut antara lain kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang ditempuh. Dalam rangka usaha memelihara kewibawaan Pegawai Negeri Sipil, serta untuk mewujudkan Pegawai Negeri sebagai Aparatur Pemerintah yang bersih dan berwibawa diperlukan aparatur yang berdedikasi dan berdisiplin yang tinggi, tujuannya adalah untuk membangun citra dan kepercayaan masyarakat terhadap aparatur Negara yang fungsinya sebagai abdi

Negara dan pelayan masyarakat. Untuk itu diperlukan adanya perangkat peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan dan sanksi apabila suatu kewajiban tersebut tidak ditaati atau adanya suatu pelanggaran-pelanggaran dalam menjalankan tugas.

Pemberian sanksi disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara pada dasarnya sudah memiliki hukum yang jelas dan diatur ke dalam dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara khususnya pada pasal 33, serta PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara khususnya bagian III. Kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan oleh sebagian besar pegawainya dalam kenyataan, bahwa dalam suatu instansi apabila sebagian besar pegawainya mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin pegawai sudah dapat ditegakkan.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bandung adalah salah satu lembaga teknis di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung yang bergerak dibidang perencanaan pembangunan Kabupaten Bandung yang berarti dengan demikian memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas kerja yang produktif, inovatif, dan disiplin. Awal mula pembentukan Bappeda bermula ketika pada tahun 1972 Pemerintah Kabupaten Bandung melakukan penyempurnaan Badan Perancang Pembangunan Daerah (Bappemda) Kabupaten Bandung dengan membentuk Badan Perancang Pembangunan Kotamadya (Bappemko) dan Badan Perancang Pembangunan Kabupaten (Bappemka), yang merupakan badan

perencanaan pertama di Indonesia yang bersifat regional dan lokal serta ditetapkan dengan SK Gubernur Kabupaten Bandung No. 43 Tahun 1972.

Hal baru yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia atau UU Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah , antara lain terdapat dalam Pasal 9 yang menyatakan bahwa Urusan Pemerintahan terdiri atas urusan pemerintahan absolut, urusan pemerintahan konkuren, dan urusan pemerintahan umum. Adapun Urusan pemerintahan absolut adalah Urusan Pemerintahan yang sepenuhnya menjadi kewenangan Pemerintah Pusat. Sedangkan urusan pemerintahan konkuren adalah Urusan Pemerintahan yang dibagi antara Pemerintah Pusat dan Daerah provinsi dan Daerah kabupaten/kota.

Di kabupaten bandung sendiri sudah ada beberapa Perda yang mengatur mengenai perencanaan pembangunan yang ada di Kabupaten Bandung. Diantarnya ada Perda Kabupaten Bandung no.04 Tahun 2014 tentang system perencanaan pembangunan daerah kabupaten bandung, Peraturan Bupati Kabupaten Bandung No. 23 Tahun 2016 tentang Rencana Kerja Pembangunan Daerah. Peraturan Daerah Kabupaten Bandung No.27 Tahun 2016 tentang rencana tata ruang wilayah daerah kabupaten bandung. Peraturan Daerah Kabupaten Bandung No.07 Tahun 2016 tentang RPJMD Tahun 2016-2021.

Namun berdasarkan data yang didapatkan oleh peneliti bahwa ditemukan beberapa permasalahan indiscipliner pegawai, diantaranya keterlambatan jam masuk

dan ketidak tepatan jam pulang, dan kehadiran pegawai. Disiplin pegawai di BAPPEDA Kabupaten Bandung diwujudkan salah satunya dengan disiplin waktu yaitu ketepatan waktu hadir dalam pelaksanaan apel pagi yaitu pukul 07.30. Dari studi kasus dan dari hasil pengamatan di kantor BAPPEDA Provinsi Kabupaten Bandung terdapat suatu pelanggaran disiplin berupa mangkir dari kegiatan apel pagi. Data dari pengamatan yang dilakukan pada tanggal 12 Februari 2018 data yang didapat adalah :

1. Jumlah Aparatur Sipil Negara seluruhnya adalah 54 orang.
2. Jumlah Aparatur Sipil Negara yang masuk kedalam tetapi tidak mengikuti apel sampai selesai 9 orang.
3. Jumlah Aparatur Sipil Negara yang tidak ikut apel sama sekali adalah 30 orang.

Penerapan kedisiplinan bagian dari tujuan utama pelaksanaan budaya organisasi di BAPPEDA Kabupaten Bandung. Budaya organisasi jika dilaksanakan dengan tepat mampu meningkatkan disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penerapan prinsip utama budaya organisasi adalah budaya berprestasi, budaya disiplin, budaya kekeluargaan dan budaya kebersihan. Salah satu tujuan utama budaya yang paling utama dalam suatu organisasi adalah budaya disiplin. Penerapan budaya yang disiplin akan membuat seluruh yang terlibat dalam organisasi mampu berjalan sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan. Budaya yang baik dilaksanakan diantaranya adalah budaya bekerja keras, terus melakukan perbaikan

diri, penekanan layanan pada masyarakat, tidak malas, produktif dengan mampu memanfaatkan teknologi, dan kepedulian sejati akan kepentingan umum.

Tabel 1
Jenis Pelanggaran dan ketidakhadiran pegawai Bappeda Kabupaten Bandung
selama 5 Hari berturut turut

No	Tanggal Bulan Tahun	Keterangan				
		DL	TH	TK	PC	jumlah
1	12 Februari 2018	30	0	0	9	39
2	14 Februari 2018	34	1	1	0	36
3	15 Februari 2018	31	1	0	0	32
4	19 Februari 2018	0	0	15	0	15
5	21 Februari	0	0	22	0	22
	Jumlah	95	2	38	9	144

Sumber: Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bandung 2018

Ket:

DL : Dinas Luar

TH: Tidak Hadir

TK: Tanpa Keterangan

PC : Pulang Cepat

Fenomena yang terjadi berdasarkan survey awal yang dilakukan, ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan indisipliner Aparatur Sipil Negara di Bappeda Kabupaten Bandung, yaitu masih adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu dan juga pegawai yang pulang saat jam kerja belum selesai. Selain itu jam istirahat makan siang yang seharusnya hanya bedurasi dari jam 12 sampai jam satu namun saat peneliti berada disana pukul 2 siang ternyata masih ada pegawai yang belum datang untuk melayani sebagaimana mestinya. Hal ini diduga dipengaruhi oleh budaya organisasi yang belum kuat atau belum dapat diimplementasikan secara menyeluruh sehingga menyebabkan kurangnya tingkat kebersamaan antar pegawai, dan kurangnya komitmen terhadap pekerjaan. Budaya organisasi yang kurang baik akan membuat tingkat kedisiplinan semakin rendah yang kemudian akan mengganggu kinerja pegawai.

Fenomena lainnya adalah bagaimana kemudian tidak ada penerapan sanksi social yang di berikan kepada pegawai jika melakukan sebuah pelanggaran berupa terlambat masuk jam kerja ataupun pulang cepat sebelum waktunya. Sanksi yang diberikan langsung berupa sanksi normative melalui finger print di pagi dan sore hari.

Pada penelitian ini budaya organisasi mewakili lingkungan organisasi yang akan membuat kebiasaan – kebiasaan para anggota organisasinya dan pada akhirnya akan menciptakan perilaku setiap individunya, maka budaya organisasi yang kuat akan memberikan pengaruh pada hasil perilaku organisasi. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“PENGARUH BUDAYA**

ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN BANDUNG”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan pada pegawai BAPPEDA Kabupaten Bandung maka ditemukan berbagai permasalahan sebagai berikut :

1. Masih adanya pegawai yang lalai akan kedisiplinan, dapat disebabkan karena faktor integritas pegawai dan budaya kerja yang ada dalam lingkungan BAPPEDA Kabupaten Bandung.
2. Masih adanya pegawai yang tidak menghiraukan absensi. hal ini terbukti dengan kehadiran para pegawai pada saat apel pagi kurang dari jumlah yang sebenarnya adanya sikap apatis terhadap peraturan yang telah ditetapkan BAPPEDA Kabupaten Bandung khususnya mengenai jam kehadiran.
3. Rendahnya disiplin karena pengawasan yang tidak efektif. Hal ini berhubungan dengan fungsi manajerial seorang pengawas yang belum mampu meminimalisir setiap tindakan indiscipliner yang terjadi di lingkungan BAPPEDA Kabupaten Bandung.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan kajian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya adalah :

- A. Bagaimana Budaya Organisasi di BAPPEDA Kabupaten Bandung ?

- B. Bagaimana Disiplin Kerja Pegawai BAPPEDA Kabupaten Bandung ?
- C. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai BAPPEDA Kabupaten Bandung ?

1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang peneliti lakukan adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bandung.

1.4.2 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini sebagai hasil temuan dalam studi ini adalah sebagai berikut:

- a. Secara Teoritis, pada prinsipnya untuk mengembangkan atau menguji teori yang sudah ada dalam rangka memberikan kontribusi pemikiran dari segi efek keilmuan dan dalam pengembangan konsep serta teori Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Pegawai, sehingga dapat mengungkapkan suatu pengembangan keilmuan melalui teori yang ada.
- b. Secara Praktis
 - 1) Sebagai bahan untuk mahasiswa menambah wawasan dan pengetahuan implementasi teori Budaya Organisasi di Bappeda Kabupaten Bandung.

- 2) Bagi instansi terkait, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk mencari jalan keluar dalam memecahkan masalah mengenai kendala – kendala mengenai Budaya Organisasi guna meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bandung.

1.5 Kerangka Pemikiran

Dalam buku Ilmu Administrasi Negara yang ditulis oleh Sahya Anggara, Administrasi diartikan sebagai suatu proses pengorganisasian sumber sumber sehingga tugas pekerjaan dalam organisasi tingkat apapun dapat dilaksanakan dengan baik. Administrasi negara menurut Robbins dalam buku Sahya Anggara adalah keseluruhan proses dari aktivitas aktivitas pencapaian tujuan secara efisien. Administrasi Negara adalah suatu kegiatan pengkoordinasian sumber daya aparatur pemerintah untuk mengelola dan mengimplementasikan kebijakan publik dalam rangka pencapaian tujuan yang bersifat kenegaraan. Ilmu administrasi negara sangat erat kaitannya dengan organisasi. Seperti yang kita ketahui bahwasannya organisasi merupakan tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya, sarana-parasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan. Organisasi adalah unit sosial yang sengaja didirikan untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama dan terkoordinasi, mempunyai pola

kerja tertentu yang terstruktur, dan didirikan untuk mencapai tujuan bersama atau satu set tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Didalam suatu organisasi terdapat struktur nilai – nilai yang diterapkan didalamnya. Dalam buku *Teori, Perilaku dan Budaya Organisasi* karya Adam Ibrahim Budaya organisasi adalah keseluruhan nilai, norma, kepercayaan, kepercayaan dan opini yang dianut dan dijunjung tinggi bersama oleh anggota organisasi, sehingga kebudayaan tersebut memberi arah dan corak kepada anggota organisasi tersebut, kebiasaan, dan tradisi. Budaya organisasi juga merupakan pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian diwariskan kepada anggota-anggota baru berbagai cara sebagai cara yang tepat untuk, memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti diatas. Budaya organisasi dapat mempengaruhi seseorang dalam berperilaku, budaya organisasi itu sendiri merupakan nilai, sikap, norma bahkan asumsi orang-orang dalam bersikap dan berperilaku di dalam suatu organisasi. Termasuk pembinaan disiplin oleh seorang pemimpin terhadap para pegawai dalam meningkatkan kinerja organisasi merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi dalam memenuhi berbagai ketentuan.

Menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu (2015:129) Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi. Disiplin Kerja juga merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja

yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya.

Pendekatan disiplin dengan tradisi atau budaya berasumsi bahwa disiplin kerja dapat tercapai apabila :

1. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
2. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggaran.
3. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
4. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
5. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

Berdasarkan teori – teori tersebut, peneliti merumuskan kerangka pemikiran sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal
- b. disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

- c. Budaya organisasi jika dilaksanakan dengan tepat mampu meningkatkan disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penerapan budaya yang disiplin akan membuat seluruh yang terlibat dalam organisasi mampu berjalan sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

Memelihara kebudayaan organisasi yang dinilai sudah baik dan cocok dapat diindikasikan melalui :

1. Seleksi yang ketat pada waktu menerima pegawai baru, menurut (pilih yang suka menerima pengetahuan baru), pendidikan umum, skills dan kemampuan yang sesuai dengan kebudayaan organisasi.
2. Strategi, policy, dan keputusan keputusan direksi atau top manager yang tidak menimbulkan kontroversi.
3. Menyelenggarakan acara acara pertemuan secara berkala dan teratur dimana semua warga organisasi diberi kesempatan kut berpartisipasi aktif, spontan dan antusias.

Karakteristik-karakteristik yang dapat menangkap hakikat budaya organisasi menurut Stephen P. Robbin dalam Tika Pabundu (2014:10) adalah :

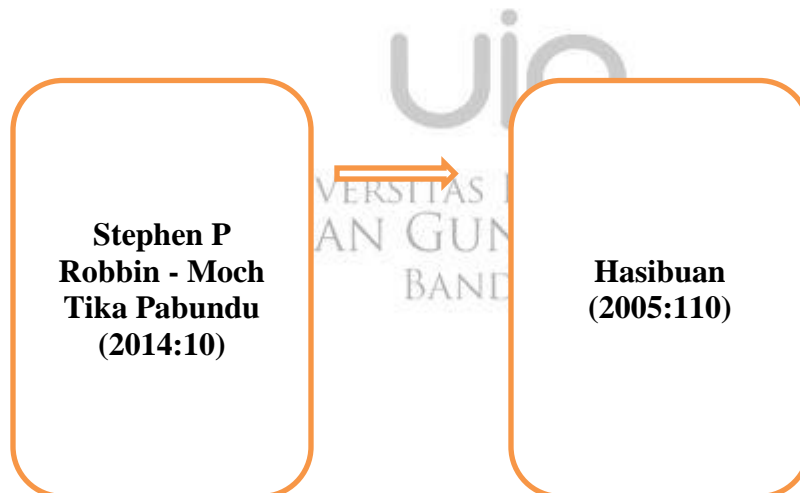
1. Inisiatif individual. Tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang di punyai setiap individu dalam mengemukakan pendapat.
2. Pengarahan. Sejauh mana suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan.
3. Integrasi. Sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.

4. Control. Peraturan atau norma yang berlaku dalam suatu organisasi memerlukan pengawasan.
5. Identitas. Identitas diri sebagai satu kesatuan dalam perusahaan sangat membantu manajemen dalam mencapai tujuan organisasi.
6. System Imbalan. Didasarkan atas prestasi kerja, bukan atas senioritas pilih kasih dan sebagainya.
7. Pola Komunikasi. Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:

Gambar 1

Skema Kerangka Berpikir



2.1 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dikemukakan, maka peneliti mengemukakan hipotesis penelitian yaitu :

H0: Ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

H1: Tidak Ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

