

BAB I

PENDAHULUAN

A. 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. Yang berarti, 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 (Undang-Undang 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 ialah Pegawai Negeri Sipil sanggup menaati kewajiban dan tidak melakukan atau melaksanakan larangan yang dimana sudah tercantum dalam peraturan perundang-undangan serta peraturan dari kedisiplinan 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. Dan 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. Teknis jam kerja yaitu menggunakan Sistem Informasi Administrasi Presensi (SIAP). (Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 002 Tahun 2019 perubahan atas Peraturan Wali Kota Bandung Nomor Nomor 667 Tahun 2016, 2019)

Hasil dari observasi yang dilaksanakan di Kantor Dinas Kesehatan Kota Bandung bagian bidang Pelayanan Kesehatan dan bagian UPTD Laboratorium, yaitu disiplin kerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Bandung dari dua bidang tersebut masih kurang optimal. Penegakan disiplin kerja belum sepenuhnya baik yang dilakukan oleh ASN di lingkungan Kantor Dinas Kesehatan Kota Bandung. Hal tersebut dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1.1**Rekap Kehadiran Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung 2020**

No	Nama Bidang	Hari Keja (%)	Datang Tepat	Pulang Tepat	Tidak Hadir Sehari Penuh	Tanpa Keterangan
1	Pelayanan Kesehatan	100%	59,89%	75,18%	5,67%	0,76%
2	UPTD Laboratorium	100%	37,58%	70,13%	16,60%	11,89%
Jumlah Rata-Rata			48,33%	73,37%	9,55%	4,71%

(Sumber: Kepegawaian Dinas Kesehatan Kota Bandung)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas mengenai rekap data kehadiran dapat dilihat bahwa jumlah rata-rata dari kesleruhan pegawai di bidang Pelayanan Kesehatan dan UPTD Laboratorium pada Dinas Kesehatan Kota Bandung yang datang tepat waktu mencapai sebesar 48,33%, jumlah rata-rata keseluruhan pegawai dari kedua bidang yang pulang tepat waktu sebesar 73,37%, jumlah rata-rata keseluruhan pegawai dari kedua bidang yang tidak hadir sehari penuh berjumlah 9,55% dan jumlah rata-rata keseluruhan pegawai dari kedua bidang yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yaitu sebesar 4,71%.

Dari data yang didapat dan telah di jelaskan di atas, bahwa yang menjadikan permasalahan dalam penelitian ini ialah kehadiran di bidang Pelayanan Kesehatan dan UPTD Laboratorium Dinas Kesehatan Kota Bandung yang dimana dalam satu tahunnya masih banyak pegawai yang tidak datang ke kantor tidak tepat waktu melihat persentase kehadiran datang tidak tepat waktu dalam kurun waktu satu tahun yaitu dari jumlah rata-rata keseluruhan kedua bidang Pelayanan Kesehatan dan UPTD Laboratorium Dinas Kesehatan Kota Bandung mencapai 48,33%, angka ini tergolong cukup kecil karena melihat angka persentase pulang tepat waktu tergolong cukup besar yaitu mencapai 73,37% pada jumlah rata-rata keseluruhan kedua bidang Pelayanan Kesehatan dan UPTD laboratorium Dinas Kesehatan Kota Bandung.

Dengan ini tidak sebanding dengan persentase datang tepat waktu yang lebih kecil dari pulang tepat waktu. Sehingga pegawai yang datang telat ini seringkali terlambat ikut pelaksanaan apel pagi bahkan sampai tidak mengikuti apel pagi. Yang mana apel adalah suatu kewajiban yang harus dilakukan atau diikuti bagi para ASN atau pegawai. Karena apel bisa dibidang salah satu komponen hadirnya ASN tepat waktu dan berkumpul serta berdirinya ASN di lapangan, dan kegiatan koordinasi dari seorang pimpinan kepada bawahan apel adalah salah satu sarana yang digunakannya.

Berdasarkan permasalahan di atas dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja Pegawai pada bidang Pelayanan Kesehatan dan UPTD laboratorium di Dinas Kesehatan Kota Bandung masih kurang optimal, sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Disiplin Kerja Pegawai Pada Bidang Pelayanan Kesehatan Dan UPTD Laboratorium Dinas Kesehatan Kota Bandung”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka dalam penelitian ini identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat pegawai yang kehadirannya datang tidak tepat waktu
2. Kurangnya kepatuhan para pegawai terhadap peraturan kerja yang berlaku
3. Kurang ramahnya beberapa para pegawai

C. Rumusan Masalah

Melihat latar belakang di atas, dalam penelitian ini terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kehadiran, Ketaatan pada Peraturan Kerja, Ketaatan pada Standar Kerja, Tingkat Kewaspadaan Tinggi, dan Kerja Etis di Kantor Dinas Kesehatan Kota Bandung pada bidang Pelayanan Kesehatan dan UPTD Laboratorium?

D. Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas, penelitian yang di ambil peneliti memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Kehadiran, Ketaatan pada Peraturan Kerja, Ketaatan pada Standar Kerja, Tingkat Kewaspadaan Tinggi, dan Bekerja Etis di Kantor Dinas Kesehatan Kota Bandung pada bidang Pelayanan Kesehatan dan UPTD Laboratorium.

E. Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian yang diambil peneliti ini memiliki manfaat secara teoritis dan praktis untuk kepada beberapa pihak yaitu sebagai berikut:

1. Teoritis

Dipergunakan untuk meningkatkan dan memperluas wawasan dari keilmuan Administrasi Publik dalam kajian Sumber Daya Manusia untuk menganalisa dan mengkaji tentang Disiplin Kereja Pegawai.

2. Praktis

- a. Untuk Peneliti

Untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan wawasan bidang Administrasi Publik perihal dari kajian Sumber Daya Manusia, untuk sebagai bahan kajian pengetahuan yang diperoleh peneliti untuk penerapan dan perbandingan dengan kenyataan yang terjadi di lokasi penelitian.

b. Untuk Instansi

Diharapkan dipergunakan untuk bahan masukan dan evaluasi bagi instansi terkhusus di Kantor Dinas Kesehatan Kota Bandung.

c. Untuk Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan digunakan sebagai bahan referensi atau sebagai bahan acuan dalam bidang yang serupa dengan lebih spesifik dan mendalam.

F. Kerangka Pemikiran

Peran administrasi sangat penting karena bisa menentukan dalam berbagai hal, seperti fungsi menyelenggarakan roda pemerintahan, pembangunan, mampu bergerak cepat dalam melaksanakan tugas sehingga membantu kelancaran, bahkan penting dalam kehidupan publik. Administrasi Publik menurut Henry dalam (Pasolong, 2017: 9) ialah teori dan praktik adalah suatu kombinasi yang kompleks dengan berbagai tujuan seperti memberi pemahaman kepada pemerintah yang memiliki hubungan dengan masyarakat sebagai yang diperintah, serta memberikan dorongan terhadap kebijakan publik untuk bergerak lebih responsif kepada kebutuhan sosial.

Administrasi Publik memiliki dimensi lain yaitu bagaimana usaha meningkatkan kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), terkhusus terhadap aparatur pemerintah. Hal terpenting dalam mengelola dan mengatur sebuah organisasi adalah sumber daya manusia karena dengan SDM yang bisa berfungsi secara produktif dapat mencapai suatu tujuan. Menurut Manajemen Sumber Daya Manusia ialah ilmu dan seni pengelolaan tenaga kerja antara peranan dan hubungan agar bisa lebih efektif dan efisien dan bisa membantu untuk mewujudkan tujuan dari masyarakat, perusahaan, dan karyawan.

Dengan 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, 2017: 129) menjelaskan bahwa “*discipline is management action to enforce organization standards*”. Menurut Davis, arti dari disiplin kerja yaitu sebagai tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi.

(Rivai, V., & Sagala, E, 2013: 825) menjelaskan bahwa:

“disiplin kerja adalah alat yang dipakai para manajer untuk melakukan komunikasi kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan siap untuk memperbaiki suatu perilaku, dan berupaya untuk meningkatkan kesadaran dalam menaati dan mematuhi peraturan yang berlaku dan telah ditetapkan”.

Rivai dalam (Sinambela, 2016: 355) mengatakan bahwa disiplin kerja terdapat beberapa komponen yaitu:

1. Kehadiran
Kehadiran adalah indikator paling dasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang terlambat dalam bekerja memiliki disiplin kerja yang rendah.
2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja.
Pegawai yang selalu mengikuti pedoman kerja dan taat pada peraturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tidak mungkin melalaikan prosedur kerja.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja.
Dilihat dari besarnya tanggung jawab seorang pegawai terhadap amanah yang diberikan untuk menjalankan tugas-tugasnya.
4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi
Pegawai yang penuh ketelitian dan perhitungan dalam bekerja, dan dengan tingkat kewaspadaan tinggi biasanya selalu berhati-hati dalam melaksanakan tugas, serta mampu melakukan sesuatu dengan efektif dan efisien.
5. Bekerja Etis
Bekerja etis merupakan salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai namun beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang kurang sopan ke masyarakat yang dilayani atau sampai dalam tindakan tidak disiplin. .

Menurut kerangka pemikiran yang telah dijelaskan di atas, maka dapat di gambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.1

Kerangka pemikiran

Disiplin Kerja Pegawai Pada Bidang Pelayanan Kesehatan Dan UPTD
Laboratorium Dinas Kesehatan Kota Bandung



Komponen Disiplin Kerja

Rivai dalam Sinambela (2016:355):

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Bekerja etis