

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah Singkat BAKESBANGPOL Kota Bandung



Gambar 1. 1 Logo BAKESBANGPOL Kota Bandung

Sumber: Rencana Strategis BAKESBANGPOL Kota Bandung (2023)

Berlandaskan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 12 Tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kota Bandung, Badan Kesatuan Bangsa, Perlindungan dan Pemberdayaan Masyarakat (BKBPPM) Kota Bandung merupakan instansi daerah sebagaimana amanah dari Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota yang menjadi unsur penunjang tugas Kepala Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala yang bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah. BKBPPM Kota Bandung mempunyai tugas pokok dalam menyusun dan melaksanakan kebijakan daerah dalam tiga bidang, yakni:

- 1) Bidang Bina Ideologi dan Wawasan Kebangsaan.
- 2) Bidang Perlindungan Masyarakat.
- 3) Bidang Pemberdayaan Masyarakat.

Adapun tugas pokok, fungsi, dan susunan organisasi BKBPPM Kota Bandung dirinci dalam pada Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 12 Tahun 2007 tentang

Pembentukan dan Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kota Bandung (Rencana Strategis BAKESBANGPOL Kota Bandung, 2023).

Namun, merujuk kepada Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 04 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 12 Tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah, lembaga ini mengalami perubahan nama menjadi Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat (BKBPM) Kota Bandung. BKBPM Kota Bandung mempunyai tugas pokok dalam menyusun dan melaksanakan kebijakan daerah dalam tiga bidang, yakni:

- 1) Bidang Bina Ideologi dan Wawasan Kebangsaan.
- 2) Bidang Pemberdayaan Masyarakat.
- 3) Bidang Penanggulangan Kemiskinan.

Adapun tugas pokok, fungsi, dan susunan organisasi BKBPM Kota Bandung telah dirinci dalam Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 04 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 12 Tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah (Rencana Strategis BAKESBANGPOL Kota Bandung, 2023).

Seiring dengan perubahan dinamika masyarakat dan arah reformasi masyarakat semakin maju, Pemerintah Daerah Kota Bandung kembali mengeluarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 23 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung yang kembali mengubah nama instansi menjadi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Kota Bandung. BAKESBANGPOL Kota Bandung mempunyai tugas pokok dalam menyusun dan melaksanakan kebijakan daerah dalam empat bidang, yakni:

- 1) Bidang Ideologi, Wawasan Kebangsaan, dan Karakter Bangsa.
- 2) Bidang Politik Dalam Negeri.
- 3) Bidang Ketahanan Ekonomi, Sosial, Budaya, Agama, dan Organisasi Kemasyarakatan.

- 4) Bidang Kewaspadaan Nasional dan Penanganan Konflik (Rencana Strategis BAKESBANGPOL Kota Bandung, 2023).

1.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi BAKESBANGPOL Kota Bandung

1.1.2.1 Tugas Pokok

Adapun tugas pokok BAKESBANGPOL Kota Bandung ialah membantu Walikota dalam menjalankan tugas Pemerintah Daerah di lingkup Kesatuan Bangsa dan Politik sebagai komponen pendukung Urusan Pemerintahan (RENSTRA BAKESBANGPOL Kota Bandung, 2022).

1.1.2.2 Fungsi

Adapun fungsi dari BAKESBANGPOL Kota Bandung, antara lain:

- 1) Penyusunan kebijakan teknis lingkup kesatuan bangsa dan politik.
- 2) Pelaksanaan tugas-tugas dukungan teknis lingkup kesatuan bangsa dan politik.
- 3) Mengawasi, menilai, dan melaporkan pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup kesatuan bangsa dan politik.
- 4) Pembinaan teknis pelaksanaan fungsi pendukung urusan Pemerintah Daerah lingkup kesatuan bangsa dan politik.
- 5) Pelaksanaan tugas tambahan yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya (Rencana Strategis BAKESBANGPOL Kota Bandung, 2023).

1.1.3 Visi dan Misi BAKESBANGPOL Kota Bandung

1.1.3.1 Visi

Adapun visi dari BAKESBANGPOL Kota Bandung ialah “Terwujudnya Kota Bandung yang Unggul, Nyaman, Sejahtera, dan Agamis” (Rencana Strategis BAKESBANGPOL Kota Bandung, 2023).

1.1.3.2 Misi

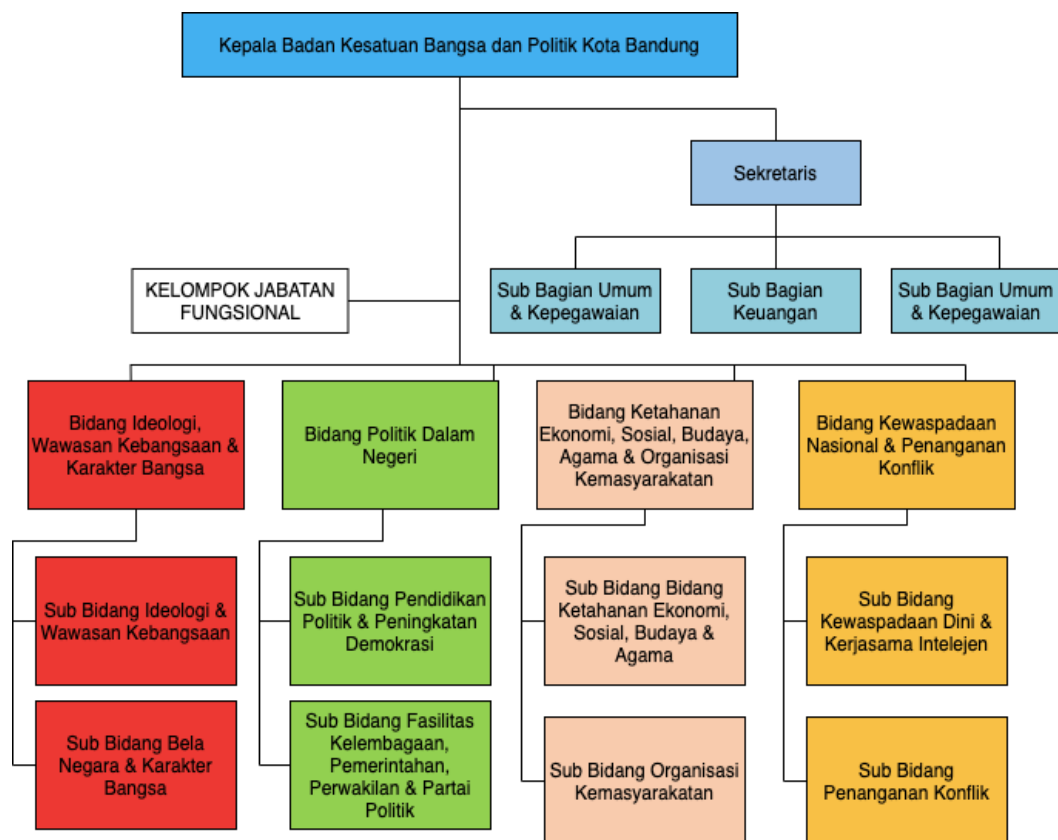
Adapun misi dari BAKESBANGPOL Kota Bandung, antara lain:

- 1) Membangun masyarakat yang humanis, agamis, berkualitas, dan berdaya saing.

- 2) Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang melayani, efektif, efisien, dan bersih.
- 3) Membangun perekonomian yang mandiri, kokoh, dan berkeadilan.
- 4) Mewujudkan Bandung nyaman melalui perencanaan tata ruang, pembangunan infrastruktur, serta pengendalian pemanfaatan ruang yang berkualitas dan berwawasan lingkungan.
- 5) Mengembangkan pembiayaan kota yang partisipatif, kolaboratif, dan terintegrasi (Rencana Strategis BAKESBANGPOL Kota Bandung, 2023).

1.1.4 Struktur Organisasi BAKESBANGPOL Kota Bandung

Berikut adalah struktur organisasi dari BAKESBANGPOL Kota Bandung, antara lain:



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi BAKESBANGPOL Kota Bandung

Sumber: Rencana Strategis BAKESBANGPOL Kota Bandung (2023)

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk mendapatkan hasil terbaik sesuai dengan strategi yang direncanakan. Hal ini menuntut kemampuan setiap organisasi untuk dapat membina serta mengarahkan sumber daya manusianya dengan cara terbaik. Hal ini disebabkan karena kinerja sumber daya manusia pada suatu organisasi secara langsung mempengaruhi kualitas organisasi, mereka dapat berdampak pada pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup organisasi (Kholilah, Beremau & Fitriah, 2022).

Hasibuan (2019:10) mendeskripsikan manajemen sumber daya manusia sebagai keahlian maupun kecakapan dalam mengelola keterkaitan serta fungsi tenaga kerja sehingga mampu memberikan kontribusi seefektif mungkin dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia pada lembaga-lembaga negara diharapkan dapat menjadi pondasi utama dalam pelayanan kepada masyarakat serta pelaksanaan pembangunan. Hal ini menjadi tantangan bagi lembaga pemerintahan dalam menjalani tanggung jawab dan fungsi pokoknya serta memenuhi tuntutan masyarakat akan profesionalisme kinerja lembaga dan Aparatur Sipil Negara (ASN) demi terwujudnya *good governance government* (Dewangga & Rahardja, 2022). Dengan demikian, kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian tujuan lembaga negara. Hal yang perlu dilakukan instansi dalam meningkatkan pencapaian tersebut ialah dengan mengembangkan kinerja pegawai.

Menurut Wulansari, Alfian, dan Ganesan (2019), kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil yang diraih serta prestasi kerja yang diperoleh seorang pegawai di tempat kerja yang bertujuan agar target yang dicapai memenuhi harapan. Hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai memiliki peran yang signifikan dalam pembentukan dan pencapaian tujuan organisasi dalam persaingan yang ada (Revita, Makmur & Surraya, 2022).

Ada banyak aspek yang mampu mempengaruhi pegawai dalam menghasilkan kinerja, antara lain budaya organisasi, motivasi, dan kompetensi (Duanta, Wahyuni & Zulianto, 2022). Revita et al. (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja, kompetensi, serta disiplin kerja dapat mempengaruhi terciptanya

kualitas kerja atau efektifitas kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh instansi. Lingkungan kerja, kompetensi, komunikasi, serta kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan. Artinya, kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui faktor tingkat kompetensi yang dimiliki seorang karyawan, efektifitas komunikasi yang terjadi, tingkat kedisiplinan karyawan, serta kondisi lingkungan kerja yang nyaman (Krisnandi & Saputra, 2021). Penelitian lain oleh Ramadhanu, Rukmini, dan Munawaroh (2022) ditemukan bahwa tingkat kompetensi yang dimiliki seorang pegawai dan penerapan disiplin kerja oleh para pegawai menjadi faktor terpenting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

Kompetensi setiap pegawai harus dapat berperan sebagai petunjuk bagi instansi untuk mengetahui sejauh mana pegawai tersebut memberikan hasil kerja yang optimal bagi instansi (Yuniatiningsih, Setyowati & Tyas, 2021). Menurut Fernando dan Wulansari (2021), kompetensi mencakup beberapa pilar, antara lain wawasan, keahlian, sikap, karakteristik, dan perilaku yang memungkinkan seorang pekerja untuk menyelesaikan suatu kewajiban pada posisi atau pekerjaan tertentu. Hasil penelitian Manik dan Syafrina (2018) menunjukkan bagaimana kompetensi mempengaruhi kinerja dosen, dimana terdapat korelasi langsung antara tingkat kompetensi dengan kinerja dosen yang secara signifikan mempengaruhi kedua variabel tersebut. Maka dari itu, kompetensi yang sesuai sangat diperlukan untuk dapat menunjang keterampilan kerja sekaligus upaya dalam peningkatan kinerja pegawai.

Selain kompetensi, tingkat kedisiplinan yang baik dari seorang pegawai sangat diperlukan di tempat kerja. Tingkat kedisiplinan di tempat kerja akan menjamin pemeliharaan ketertiban dan operasi yang efisien dari proses kerja lembaga untuk memberikan hasil terbaik. Dengan diterapkannya kedisiplinan kerja yang baik, kelancaran fungsi kerja dan ketertiban dalam melakukan pekerjaan akan terjamin sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal. Komponen operasional yang paling penting dari manajemen sumber daya manusia adalah disiplin. Hal ini dikarenakan disiplin secara langsung berkorelasi dengan kemampuan karyawan untuk tampil di tingkat yang lebih tinggi di tempat kerja. Karena sulitnya suatu

organisasi mencapai tujuan yang diinginkan tanpa bantuan disiplin karyawan yang baik, disiplin kerja harus senantiasa diperhatikan di tempat kerja. (Mahmud, Rais & Anwar, 2022).

Menurut Revita et al. (2022), pegawai yang selalu menerapkan kedisiplinan dalam diri mereka terutama di tempat kerja, akan lebih unggul dibandingkan dengan pegawai lainnya. Oleh sebab itu, kinerja seorang pegawai secara tidak langsung akan meningkat ketika pegawai tersebut lebih fokus dan teliti ketika mereka menyelesaikan kewajiban yang diberikan kepadanya. Adapun pegawai yang kurang memperhatikan disiplin ketika bekerja akan memiliki kinerja yang rendah dalam organisasi. Studi lain menyimpulkan disiplin kerja berdampak secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Studi yang dilaksanakan oleh Tumanggor dan Girsang (2021) adalah salah satunya.

Melihat dari betapa pentingnya peran kinerja pegawai dalam organisasi, maka semua organisasi tentunya menginginkan pegawai yang memiliki kinerja yang berkualitas, termasuk BAKESBANGPOL Kota Bandung. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung atau yang biasa disebut BAKESBANGPOL Kota Bandung merupakan institusi pemerintahan yang bertugas membantu serta menjalankan urusan pemerintah Kota Bandung pada bidang kesatuan bangsa dan politik yang didasarkan atas asas otonomi dan melaksanakan tugas dari Walikota. Sebagai penyedia layanan publik, kualitas layanan memiliki prioritas tertinggi. Kualitas layanan ini berkaitan erat dengan kinerja pegawainya. Oleh sebab itu, BAKESBANGPOL Kota Bandung membutuhkan efisiensi kinerja yang tinggi agar dapat melayani masyarakat dengan baik. Meningkatkan kompetensi yang ada pada para pegawai dan penerapan disiplin kerja yang memenuhi ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi adalah dua strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi kinerja.

Dewangga dan Rahardja (2022) mengatakan bahwa suatu instansi menetapkan target kinerja yang harus dicapai oleh para pegawainya. Kinerja pegawai dievaluasi secara berkala untuk menentukan mampu atau tidaknya para pegawai menjalankan tugas dan kewajibannya. Pada beberapa instansi, standar pelayanan dijadikan tolak ukur untuk menentukan pencapaian target instansi

tersbut, sehingga penilaian kinerja sangatlah menjadi sorotan (Maharani, Tanjung & Pasaribu, 2022). BAKESBANGPOL Kota Bandung menggunakan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai metode penilaian kinerja pegawainya yang dilakukan pada awal tahun atas pencapaian kinerja tahun sebelumnya. Untuk mengetahui kuantitas kerja pegawai dalam penilaian kinerja, seluruh pegawai diminta untuk menyusun rencana kerja yang akan dilaksanakan dalam satu tahun kedepan yang digunakan sebagai penilaian kuantitas oleh instansi. Sementara itu, untuk mengetahui kualitas kerja pegawai dalam penilaian kinerja, BAKESBANGPOL Kota Bandung menggunakan tolak ukur dengan menyertakan beberapa aspek tertentu, diantaranya disiplin, integritas, orientasi pelayanan, komitmen, kepemimpinan, dan kerjasama. Adapun skala pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada BAKESBANGPOL Kota Bandung ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 1. 1 Skala Pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada BAKESBANGPOL Kota Bandung

No.	Kategori/Interpretasi	Rata-Rata % Capaian
1	Sangat Baik	> 90
2	Baik	75,00 – 89,99
3	Cukup	65,00 – 74,99
4	Kurang	50,00 – 64,99
5	Sangat Kurang	0 – 49,99

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kota Bandung, 2020

Tabel 1.1 menyajikan skala pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di BAKESBANGPOL Kota Bandung yang didasari pada Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 54 Tahun 2010, untuk memudahkan interpretasi atas pencapaian sasaran dan indikator kinerja dijelaskan bahwa kinerja dikategorikan sangat baik apabila rata-rata persentase capaian kinerjanya > 90%. Kemudian, kategori baik memiliki rata-rata persentase capaian kinerja antara 75,00% – 89,99%, lalu kinerja dalam kategori cukup dinilai memiliki rata-rata persentase capaian kinerja antara 65,00% – 74,99%. Berikutnya adalah rata-rata persentase capaian kinerja antara 50,00% – 64,99% untuk kategori kurang dan yang terakhir kinerja yang sangat rendah dinilai

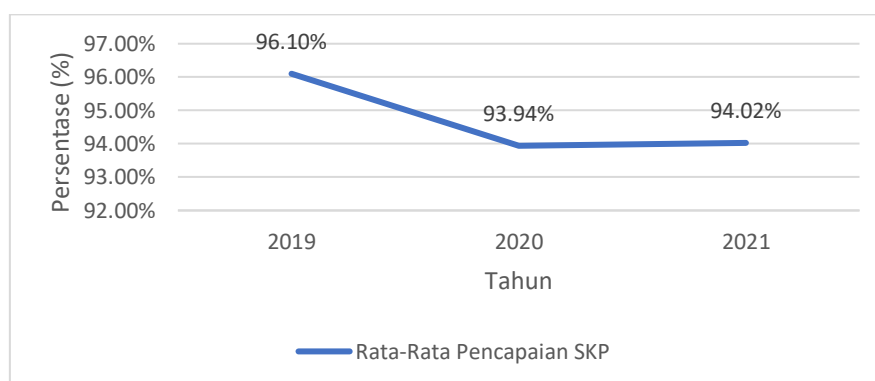
dengan rata-rata persentase capaian kinerja antara 0% – 49,99%. Berikut adalah rekapitulasi pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada BAKESBANGPOL Kota Bandung periode 2019 – 2021 ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)
BAKESBANGPOL Kota Bandung Periode 2019 – 2021

Tahun	Rata-Rata % Capaian SKP
2019	96,10%
2020	93,94%
2021	94,02%

Sumber: *Data Internal BAKESBANGPOL Kota Bandung (2023)*

Tabel 1.2 menyajikan data hasil rekapitulasi pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di BAKESBANGPOL Kota Bandung dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021. Persentase yang diperoleh ditahun 2019 adalah sebesar 96,10%. Kemudian pada tahun 2020, mengalami penurunan sehingga nilai rata-rata SKP menjadi 93,94%. Dengan turunnya kinerja tersebut, BAKESBANGPOL Kota Bandung memandang perlu meningkatkan kinerjanya, sehingga pada tahun 2021 capaian kinerja kembali mengalami kenaikan dengan nilai rata-rata SKP sebesar 94,02%. Walaupun kinerja kembali mengalami peningkatan di tahun 2021, BAKESBANGPOL Kota Bandung dinilai masih perlu meningkatkan dan mengembangkan kinerja para pegawainya sehingga tidak akan terjadi penurunan kinerja di kemudian hari.



Gambar 1. 3 Pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) BAKESBANGPOL
Kota Bandung Periode 2019 – 2021

Sumber: *Data Olahan Penulis (2023)*

Gambar 1.3 menunjukkan bahwa hasil pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di BAKESBANGPOL Kota Bandung dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 mengalami fluktuasi. Adanya fluktuasi kinerja yang terjadi menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada instansi tersebut belum optimal. Dengan tidak optimalnya kinerja pegawai pada suatu instansi, disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang diduga sebagai pengaruh belum optimalnya kinerja pegawai pada suatu instansi adalah kompetensi dan disiplin kerja.

Menurut Pranata, Landra, dan Puspitawati (2022), kompetensi seorang pegawai yang didasari dengan pendidikan tinggi, akan senantiasa meningkatkan kinerja pekerja itu sendiri. Oleh karena itu, kompetensi diperlukan dalam kehidupan kerja agar dapat mempermudah instansi dalam menemukan jenis pekerjaan yang tepat untuk para pegawainya. Berikut adalah tingkat pendidikan pegawai pada BAKESBANGPOL Kota Bandung yang ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 1. 3 Tingkat Pendidikan Pegawai BAKESBANGPOL Kota Bandung

Uraian	S2	S1	D3	SLTA	SLTP	Jumlah
Kepala	1	-	-	-	-	1
Sekretariat	2	8	-	8	-	18
Bidang Bina Ideologi dan Wawasan Kebangsaan dan Karakter Bangsa	2	4	1	2	-	9
Bidang Politik Dalam Negeri	1	3	-	2	-	6
Bidang Ketahanan Ekonomi, Sosial, Budaya, Agama, dan Organisasi Kemasyarakatan	-	4	-	3	-	7
Bidang Kewaspadaan Nasional dan Penanganan Konflik	1	4	-	3	-	8
Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)	-	5	1	2	3	11
Jumlah	7	28	2	20	3	60

Sumber: Renstra BAKESBANGPOL Kota Bandung (2023)

Kompetensi pegawai merupakan hal yang menjadi faktor utama dari hasil kinerja suatu instansi. Dapat dilihat pada Tabel 1.3, untuk tingkat pendidikan pegawai BAKESBANGPOL Kota Bandung lulusan S2 hanya terdapat 7 orang. Kemudian, untuk lulusan S1 yang merupakan jumlah pegawai terbanyak berjumlah 28 orang. Selain itu, tingkat pendidikan D3 hanya terdapat 2 orang dan masih terdapat pegawai yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SLTA dan SLTP yang masing-masing berjumlah 20 orang dan 3 orang. Sehingga dapat disimpulkan, penempatan bidang pekerjaan serta jumlah pegawai yang terdapat pada BAKESBANGPOL Kota Bandung belum sebanding dengan tingkat pendidikan yang dicapai oleh pegawai.

Menurut Hasibuan (2019:194), pekerja yang disiplin adalah pekerja yang secara konsisten datang dan pulang tepat waktu, melakukan tugasnya secara efisien, dan mematuhi semua kebijakan instansi serta norma-norma yang diberlakukan. Sejalan dengan pemikiran tersebut, Pratiwi, Suwarsi, dan Assyofa (2022) berpendapat bahwa dengan pegawai datang tepat waktu dan melaksanakan tugasnya dengan baik, akan meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Hal ini dikarenakan seorang pekerja dengan disiplin yang tinggi umumnya memiliki pencapaian kinerja lebih baik dibanding pekerja yang tidak menerapkan disiplin yang tinggi. Adanya hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai didukung oleh penelitian Alhusaini, Kristiawan, dan Eddy (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat menjadi pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja sesuai dengan standar atau batasan yang telah ditetapkan. Berikut adalah rekapitulasi kehadiran pegawai di BAKESBANGPOL Kota Bandung periode 2021 – 2022 yang ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 1. 4 Rekapitulasi Kehadiran Pegawai BAKESBANGPOL Kota Bandung
Periode 2021 – 2022

Bulan	Tahun 2021		Tahun 2022	
	% Kehadiran	% Ketidakhadiran	% Kehadiran	% Ketidakhadiran
Januari	94,17%	5,83%	91,4%	8,6%
Februari	91,19%	8,81%	92,42%	7,58%
Maret	88,88%	11,12%	92,4%	7,6%
April	78,18%	21,82%	94,94%	5,06%
Mei	91,82%	8,18%	93,17%	6,83%
Juni	92,32%	7,68%	86,05%	13,95%
Juli	96,32%	3,68%	89,21%	10,79%
Agustus	89,21%	10,79%	79,46%	20,54%
September	90,41%	9,59%	90,61%	9,39%
Oktober	82,8%	17,2%	88,39%	11,61%
November	86,2%	13,8%	78,86%	21,14%
Desember	86,48%	13,52%	83,06%	16,94%
Rata-Rata	89%	11%	88,33%	11,67%

Sumber: Data Internal BAKESBANGPOL Kota Bandung (2023)

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa tingkat absen atau ketidakhadiran pegawai di BAKESBANGPOL Kota Bandung dalam kurun waktu dua tahun yaitu dari tahun 2021 hingga tahun 2022 mengalami fluktuatif. Dapat dilihat bahwa rata-rata ketidakhadiran pada tahun 2021 awalnya sebesar 11% dan meningkat sebesar 11,67% pada tahun 2022. Menurut data yang diperoleh, peningkatan ketidakhadiran tersebut disebabkan oleh beberapa kategori, seperti dinas luar, sakit, izin, tanpa keterangan, diklat, dan cuti. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran di BAKESBANGPOL Kota Bandung mempunyai nilai yang fluktuatif, dengan persentase ketidakhadiran tertinggi pada April 2021 sebesar 21,82% dan persentase ketidakhadiran terendah pada Juli 2021 sebesar 3,68%. Hal ini memperlihatkan masih kurangnya kedisiplinan yang diterapkan oleh para pegawai

BAKESBANGPOL Kota Bandung. Masalah ini akan menghambat aktivitas kerja pegawai di BAKESBANGPOL Kota Bandung, karena jika hasil pekerjaan dan ketepatan waktu dalam bekerja tidak stabil maka kinerja di BAKESBANGPOL Kota Bandung akan mengalami penurunan.

Tabel 1. 5 Rekapitulasi Keterlambatan Pegawai BAKESBANGPOL Kota Bandung Periode 2021 – 2022

Bulan	Tahun 2021		Tahun 2022	
	Keterlambatan		Keterlambatan	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Januari	93	7,5%	148	11,75%
Februari	99	7,98%	113	10,46%
Maret	116	8,36%	153	11,21%
April	201	15,79%	192	16,84%
Mei	152	14,71%	139	15,1%
Juni	118	8,97%	182	14,4%
Juli	54	4,29%	98	7,7%
Agustus	62	5,16%	97	7,12%
September	110	8,3%	155	11,59%
Oktober	110	9,16%	68	5,24%
November	142	10,75%	86	6,51%
Desember	242	17,54%	106	7,95%
Rata-Rata	125	9,88%	128	10,49%

Sumber: Data Internal BAKESBANGPOL Kota Bandung (2023)

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan pegawai di BAKESBANGPOL Kota Bandung dalam kurun waktu dua tahun yaitu dari tahun 2021 hingga tahun 2022 mengalami fluktuatif. Dapat dilihat bahwa rata-rata keterlambatan pada tahun 2021 berjumlah 125 dengan persentase 9,88% pada 248 hari kerja. Kemudian, terjadi peningkatan keterlambatan pada tahun 2022 dengan rata-rata keterlambatan berjumlah 128 dengan persentase 10,49% pada 246 hari kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan di BAKESBANGPOL

Kota Bandung mempunyai nilai yang fluktuatif. Pada Desember 2021, jumlah pegawai yang terlambat bisa mencapai 242 orang dengan persentase 17,54%. Angka tersebut dinilai masih cukup tinggi dan berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan narasumber yaitu Bapak Febriyanto selaku Analis SDM Aparatur di BAKESBANGPOL Kota Bandung, waktu pelaksanaan wawancara yaitu pada 21 Desember 2022, tingkat keterlambatan pegawai yang tinggi cenderung dilakukan oleh orang yang sama. Dapat disimpulkan bahwa tingkat keterlambatan pegawai di BAKESBANGPOL Kota Bandung masih cukup tinggi, dimana kedisiplinan kerja para pegawai masih perlu diperkuat kembali untuk dapat meningkatkan kinerja dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan fenomena yang didasarkan pada data dan penelitian terdahulu, tujuan dari penelitian ini ialah untuk melakukan identifikasi mengenai kompetensi dan disiplin kerja pada pegawai serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada BAKESBANGPOL Kota Bandung. Sehingga berdasarkan paparan tersebut, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung”**.

1.3 Perumusan Masalah

Sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting pada lembaga-lembaga negara dikarenakan sumber daya manusia diharapkan dapat menjadi pondasi utama dalam pelayanan kepada masyarakat serta pelaksanaan pembangunan diharapkan. Oleh karena itu, penting bagi instansi mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan kinerja yang baik untuk memperoleh keberhasilan organisasi secara lebih optimal. Kompetensi dan disiplin kerja harus dikelola dan ditegakkan dengan baik karena dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung atau yang biasa disebut BAKESBANGPOL Kota Bandung merupakan institusi pemerintahan yang bertugas membantu serta menjalankan urusan pemerintah Kota Bandung pada bidang kesatuan bangsa dan politik yang didasarkan atas asas otonomi dan melaksanakan tugas dari Wali Kota. Oleh sebab itu, BAKESBANGPOL Kota

Bandung membutuhkan efisiensi kinerja yang tinggi agar dapat melayani masyarakat dengan baik.

Permasalahan yang dihadapi instansi saat ini adalah terjadi penurunan kinerja pegawai yang terlihat dari pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang masih fluktuatif, rekrutmen pegawai yang belum sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan dan penempatan/mutasi pegawai yang juga belum sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh para pegawai, serta kurangnya kesadaran pegawai terkait urgensi disiplin kerja karena masih adanya pegawai yang datang terlambat sehingga berdampak pada turunnya tingkat kinerja.

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka identifikasi masalah-masalah yang akan dibahas pada bab-bab selanjutnya dengan cara membuat pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Bagaimana tingkat kompetensi pegawai pada BAKESBANGPOL Kota Bandung?
- 2) Bagaimana tingkat disiplin kerja pegawai pada BAKESBANGPOL Kota Bandung?
- 3) Bagaimana tingkat kinerja pegawai pada BAKESBANGPOL Kota Bandung?
- 4) Bagaimana pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada BAKESBANGPOL Kota Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Mengetahui bagaimana tingkat kompetensi pada BAKESBANGPOL Kota Bandung.
- 2) Mengetahui bagaimana tingkat disiplin kerja pada BAKESBANGPOL Kota Bandung.
- 3) Mengetahui bagaimana tingkat kinerja pegawai pada BAKESBANGPOL Kota Bandung.

- 4) Mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada BAKESBANGPOL Kota Bandung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai referensi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun sebagai panduan dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan penelitian lebih lanjut pada ilmu sumber daya manusia terkait dengan kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

1.5.2 Aspek Praktis

- 1) Bagi pihak BAKESBANGPOL Kota Bandung diharapkan senantiasa memperhatikan kompetensi dan disiplin kerja para pegawainya untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya dikemudian hari. Hal ini dikarenakan kedua faktor tersebut apabila dijalankan dengan tepat dapat membuat kinerja para pegawainya meningkat.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya yang memiliki minat untuk membahas variabel yang sama dengan peneliti, yakni kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai, diharapkan dapat meluaskan lingkup studinya dengan memperbesar populasi dan sampel pada objek penelitian serta menggunakan variabel lain yang diasumsikan dapat mempengaruhi kinerja pegawai agar mendapatkan lebih banyak pandangan yang beragam.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Isi bab ini meliputi: Gambaran Umum Objek Penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

b. **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi teori dari umum sampai ke khusus, disertai penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis jika diperlukan.

c. **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel (untuk kuantitatif)/Situasi Sosial (untuk kualitatif), Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisis Data.

d. **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian dan disajikan dalam sub judul tersendiri. Bab ini berisi dua bagian: bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian. Setiap aspek pembahasan hendaknya dimulai dari hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan dan selanjutnya diikuti oleh penarikan kesimpulan. Dalam pembahasan sebaiknya dibandingkan dengan penelitian- penelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan.

e. **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian, kemudian menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian.