

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian didalam penelitian ini ialah Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pembangunan di Kota Bandung. Berdasarkan fenomena yang penulis dapatkan dari hasil wawancara terhadap salah satu karyawan dan tujuan penulis untuk melakukan penelitian ini.

1.1.1 Profil Perusahaan



Gambar 1. 1 Logo Instansi

Sumber: Data Internal BAPPELITBANG Kota Bandung, 2023

Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung merupakan instansi pada lingkungan Pemerintah Kota Bandung, memiliki fungsi dan peran menurut pasal 14 ayat (1), UU Nomor 32 Tahun 2004 terkait PEMDA yakni satu diantara tugas primer kekuasaan pemerintah daerah yaitu perencanaan serta pengendalian pembangunan. Dipimpin oleh Kepala Badan yang terdapat pada ayat (1) diberikan tugas membantu Wali Kota saat menjalankan segala hal terkait pemerintahan yang dijadikan otoritas daerah fungsi penunjang Perencanaan Pembangunan, Penelitian serta Pengembangan. Saat melaksanakan tugas sesuai yang tertera di ayat (2) mempunyai manfaat :

- a. Mengkategorikan kebijakan teknis lingkup perencanaan pembangunan, penelitian serta pengembangan.
- b. Penerapan tugas dukungan teknis lingkup perencanaan pembangunan, penelitian serta pengembangan.
- c. Pengendalian, evaluasi serta pelaporan penerapan tugas dukungan teknis lingkup perencanaan pembangunan, penelitian serta pengembangan.
- d. Pembinaan teknis untuk menjalankan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah dalam hal perencanaan pembangunan, penelitian, dan pembangunan.
- e. Penerapan fungsi lain yang ditetapkan oleh Wali Kota terkait dengan pelaksanaan serta fungsinya.

Visi dan Misi Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung. (Data Internal, 2022)

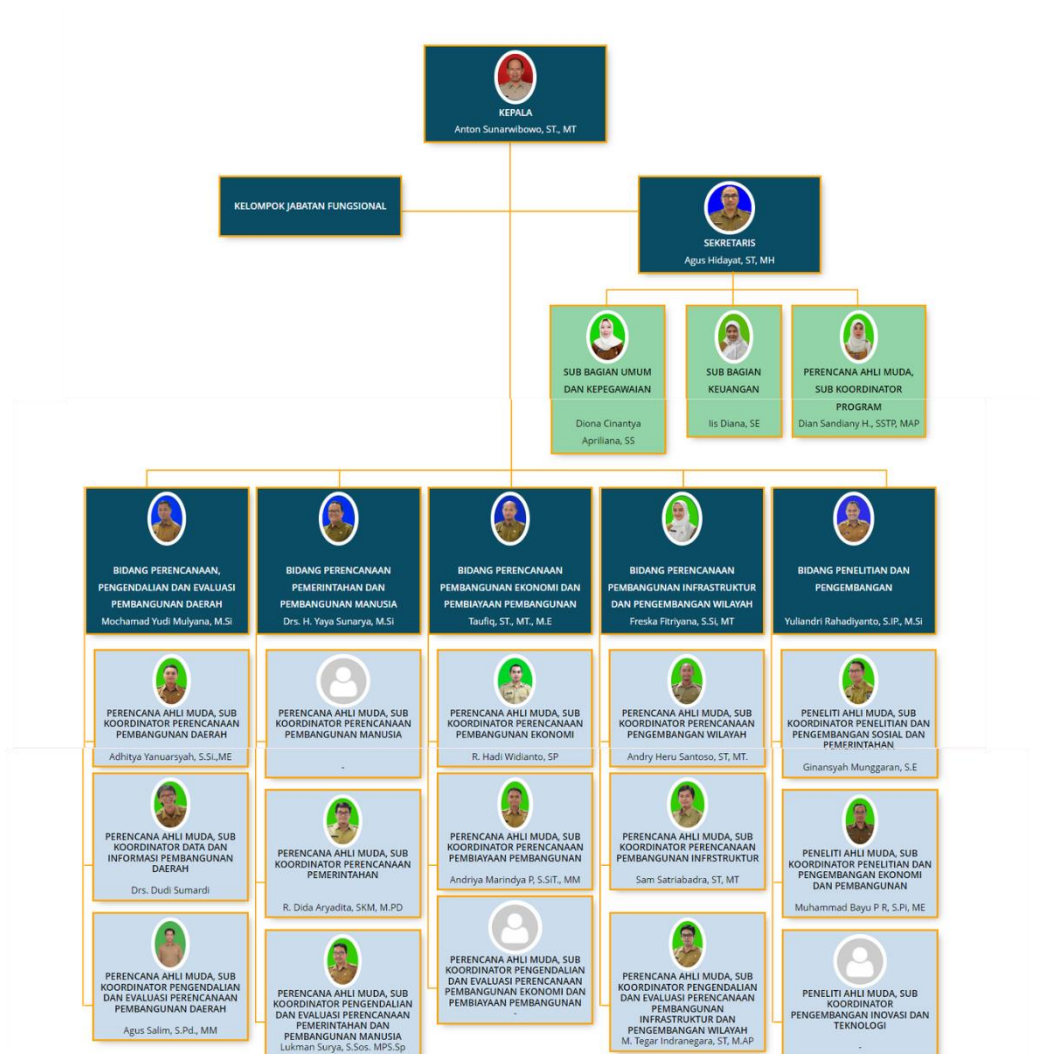
a. Visi

“Terwujudnya Kota Bandung yang unggul, nyaman, sejahtera dan agamis”

b. Misi

1. Membentuk masyarakat yang humanis, agamis, berkualitas serta berdaya saing.
2. Melahirkan tata Kelola pemerintahan yang melayani, efektif, efisien serta bersih.
3. Menciptakan perekonomian yang mandiri, kokoh serta berkeadilan.
4. Melahirkan Kota Bandung yang nyaman dengan perencanaan ruang, pembangunan infrastruktur dan pengendalian pemanfaatan ruang yang berkualitas dan wawasan konteks.
5. Mengembangkan Pembiayaan Kota yang partisipatif, kolaboratif, serta terintegrasi.

1.1.2 Struktur Organisasi



Gambar 1. 2 Struktur Oraganisasi

Sumber: Data Internal BAPPELITBANG Kota Bandung, 2023

1.2 Latar Belakang

Dalam era globalisasi masa kini, keberhasilan organisasi dalam persaingan sangat penting, terutama pada hubungan antar perusahaan anggota perusahaan (Fernando dan Wulansari, 2020) dan kesuksesan perusahaan pencapaiannya sangat tergantung pada peran sumber daya manusia. Dalam mencapai keberhasilan perusahaan SDM memiliki peranan penting. Sependapat dengan Ferdian et al (2020) menjelaskan salah satu kebutuhan yang terpenting dari sebuah perusahaan ialah sumber daya manusianya. Pada hakikatnya hal-hal yang mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan yang terbaik untuk memulai ialah dengan hal yang sangat mendukung pencapaian tujuan tersebut, ialah sumber daya manusia (SDM). Dengan demikian, perlu adanya apa yang disebut pengelolaan, yang bertujuan untuk menciptakan yang baik, karyawan bisa dengan gampang menghadapi serta menyelesaikan persyaratan tugas saat ini dan masa depan (Susan,2019). Terlepas dari bentuk dan tujuan suatu organisasi atau lembaga, dibuat dengan berbagai visi untuk memberikan manfaat bagi manusia dan juga diatur dan dipedulikan oleh manusia dalam menjalankan misinya. Maka dari itu, manusia ialah faktor strategis dari seluruh aktivitas organisasi (Rahman, 2020). Manajemen sumber daya manusia yaitu cara perusahaan dalam menaikkan kinerja karyawan supaya memenuhi tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan berdasarkan pendapat Sinambela (2019:483) adalah mengacu pada kemauan seseorang atau kelompok dalam melakukan aktivitas sesuai tanggung jawabnya sampai mencapai hasil yang ingin dicapai. Kinerja karyawan ialah hasil dari karyawan menuntaskan pekerjaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan memiliki pengaruh besar kepada kegiatan operasional organisasi serta tentunya pencapaian keinginan perusahaan, (Rizki & Suprajang,2017). Menurut Soedarso (Wahyuningtyas & Rahmawati,2022) bahwa kinerja seseorang yakni perpaduan usaha, kemampuan serta kesempatan yang bisa dinilai berdasarkan hasil pekerjaannya.

Berlandaskan informasi dan data yang diperoleh dari pihak BAPPELITBANG Kota Bandung, ditemukan adanya penurunan kinerja dari pegawai BAPPELITBANG

Kota Bandung. Mengacu terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, pelaksanaan evaluasi kinerja PNS dilaksanakan setahun sekali di setiap akhir tahun. Kinerja PNS ditentukan dalam bentuk angka dan predikat berikut ini:

Tabel 1.1 Nilai dan Predikat Prestasi Kerja PNS

Penilaian	Nilai
91-100	Sangat Baik
76-90	Baik
61-75	Cukup
51-60	Kurang
<50	Buruk

Sumber: PP Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Peraturan ini berlaku dan dipakai sebagai acuan dalam memberikan predikat prestasi kerja hanya sampai tahun 2020 saja. Karena dimulai dari tahun 2021, terbit SE Menpan RB Nomor 3 Tahun 2021. BAPPELITBANG Kota Bandung merupakan suatu lembaga daerah, bertanggung jawab atas perencanaan pembangunan di Kota Bandung dapat terus tumbuh dan berkembang. Tetapi perlu diperhatikan peningkatan terus menerus atas kemampuan sumber daya manusia dan kinerja karyawannya. Untuk itu BAPPELITBANG Kota Bandung terus melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan di BAPPELITBANG Kota Bandung pada PP. No. 30 Tahun 2019 terkait Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki tujuan memastikan penalaran PNS berdasarkan sistem prestasi serta sistem karir.

Tabel 1. 2 Pedoman Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Penilaian	Nilai
Sangat Baik	110-120 dan menghasilkan ide-ide baru dan/atau cara-cara baru untuk meningkatkan kinerja yang bermanfaat bagi organisasi atau negara
Baik	90-120

Cukup	70-90
Kurang	50-70
Sangat Kurang	<50

Sumber: PP Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan Tabel 1.2 yang bisa ditinjau menunjukkan bahwa Kriteria penilaian kinerja terbagi menjadi beberapa golongan Sangat Baik jika nilai angka 110-120. Baik jika nilai angka 90-120. Cukup jika nilai angka 70-90. Kurang jika nilai angka 50-70. Sangat Kurang jika nilai kurang dari 50. Kriteria Penilaian kinerja itu berlandaskan PP Nomor 30 Tahun 2019 mengenai Penilaian Kinerja PNS.

Tabel 1. 1 Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung

Kinerja Karyawan	2020	2021
Januari	98.53	98.74
Februari	98.10	98.64
Maret	97.78	98.72
April	98.68	98.89
Mei	98.36	98.67
Juni	98.03	98.78
Juli	98.26	98.62
Agustus	98.52	98.68
September	98.20	99.02
Oktober	98.23	98.18
November	98.61	98.91
Desember	98.63	98.73
Rata-rata	98.32	98.71
Predikat	Sangat Baik	Baik

Sumber: Data internal sub Bagian Umum dan Kepegawaian (2023)

Berlandaskan tabel 1.2 yang dapat terlihat jika tahun 2020 dalam setahun BAPPELITBANG kota Bandung memiliki rata-rata nilai kinerja sebesar 98.32. Untuk tahun 2021 memiliki rata-rata nilai kinerja sebesar 98.71. Dari data yang didapatkan bahwa BAPPELITBANG kota Bandung mempunyai hasil penilaian kinerja karyawan dikategorikan “ Sangat Baik” di tahun 2020 dan terdapat penurunan di 2021 menjadi kategori ”Baik”.

Kinerja karyawan bisa dicapai apabila perusahaan bisa mengidentifikasi aspek apa saja yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Tiga aspek yang utama: motivasi, kepuasan serta disiplin kerja adalah elemen penting dari organisasi (Susanto, 2019). Disiplin kerja pegawai ialah hal yang amat penting dalam organisasi sebab kinerja organisasi tergantung dari disiplin kerja pegawai (Ichsan, 2020). Menurut Trisna et al (2023) Disiplin kerja ialah sikap sadar atau ketersediaan pekerja untuk menegakkan serta mematuhi semua peraturan perusahaan. Pegawai yang disiplin dalam bekerja seharusnya dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya secara maksimum. Patuhi peraturan yang sudah dibuat oleh kantor di tempat kerja, supaya karyawan bisa melakukan tugasnya secara tertib, lancar, termasuk menghindari penyimpangan dari peraturan yang telah disepakati. Karyawan yang disiplin akan bekerja sesuai aturan serta kewajiban. Tidak adanya disiplin waktu dalam bekerja, seperti pegawai yang terlambat masuk, pulang lebih awal dari jadwal, dan bahkan tidak hadir pada hari kerja, menunjukkan bahwa disiplin kerja masih kurang maksimal. (Deni, 2018).

Tabel 1. 2 Data Ketidakhadiran Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung

Kehadiran Karyawan	Ketidakhadiran 2020	Ketidakhadiran 2021
Januari	2.75%	9.02%
Februari	1.93%	8.44%
Maret	1.93%	8.78%
April	1.02%	8.09%
Mei	0.87%	8.83%
Juni	0%	9.03%
Juli	0%	8.83%
Agustus	0%	7.61%
September	0.05%	7.18%
Oktober	0.15%	6.15%
November	0%	6.88%
Desember	0.54%	5.61%
Rata-rata	0.77%	7.87%

Sumber: Data internal sub Bagian Umum dan Kepegawaian (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 yang bisa dilihat menunjukkan data kehadiran pegawai pada persentase ketidakhadiran pada tahun 2020 memiliki rata-rata 0.77% mengalami peningkatan pada tahun 2021 ketidakhadiran dengan rata-rata 7.87%. Hal ini menjadi salah satu indikasi kurangnya disiplin karyawan pada BAPPELITBANG Kota Bandung.

Tabel 1. 3 Data Keterlambatan Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung

Keterlambatan Karyawan	2020	2021
Januari	50	140
Februari	49	92
Maret	72	88
April	64	41
Mei	79	4
Juni	59	81
Juli	13	142
Agustus	56	90
September	68	86
Oktober	79	58
November	83	69
Desember	123	65
Jumlah	795	956
Rata-rata	66,25%	79,67%

Sumber: Data internal Sub Bagian Umum dan Kepegawaian (2023)

Berdasarkan Tabel 1.4 yang bisa dilihat menunjukkan bahwa data keterlambatan tahun 2020 memiliki jumlah keterlambatan dengan angka 795 dan meningkat di tahun 2021 dengan angka 956 dengan selisih 161. Tentunya ini tidak diharapkan oleh BAPPELITBANG Kota Bandung keterlambatan yang meningkat dalam satu tahun. Hal tersebut tidak sesuai dengan target keterlambatan oleh Perusahaan yaitu 0%, Dampak bagi pegawai dengan pemotongan tunjangan pegawai yaitu sebesar 4% di setiap bulan saat pembagian gaji.

Berdasarkan hasil wawancara, fenomena serta penelitian terdahulu yang membahas kinerja karyawan dapat dipengaruhi pada disiplin karyawan serta melihat data yang tersedia pada BAPPELITBANG Kota Bandung sudah dibahas sebelumnya,

maka diputuskan bahwa judul penelitian ini ialah **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung”**

1.3 Perumusan Masalah

1. Bagaimana disiplin kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui disiplin kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung.
2. Mengetahui kinerja karyawan pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung.
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Kota Bandung.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat untuk penulis semoga bisa memberi manfaat dengan menambah ilmu pengetahuan serta wawasan untuk penulis dengan membandingkan teori dan hasil penelitian.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan, berfungsi agar memudahkan materi yang dibahas pada penelitian, berikut penulisan proposal skripsi ini disusun:

BAB I PENDAHULUAN

Menjabarkan terkait gambaran objek penelitian, latar belakang, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Membahas mengenai teori yang berhubungan pada penelitian. Teori disusun dari penjelasan umum sampai penjelasan khusus, dengan disertai penelitian terdahulu, hipotesis hingga kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Menjabarkan tentang langkah-langkah yang dijalankan pada penelitian serta menganalisis data guna memahami permasalahan dari penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Membahas analisis terkait pengolahan data serta pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Menjelaskan kesimpulan yang mengacu pada hasil dari penelitian serta pemberian saran dari hasil kesimpulan yang telah diambil.