

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah Kantor Kementerian Agama Kota Bandung

Seiring dengan perkembangan Pemerintahan Kota Bandung (dahulu disebut Pemerintah Kotamadya DT.II Bandung) yang sampai pada tahun 1968 Kotamadya DT. II Bandung hanya terdiri dari 4 wilayah Kecamatan, yaitu :

- a. Kecamatan Bojonegara
- b. Kecamatan Cibeunying
- c. Kecamatan Karees
- d. Kecamatan Bojongloa

Keempat Kecamatan tersebut sejak tahun 1969 berubah menjadi 16 Kecamatan, sedang nama-nama keempat Kecamatan tersebut digunakan untuk sebutan Wilayah Kepatihan.

Perkembangan Kotamadya Bandung semakin tahun semakin terus meningkat sehingga pada sekitar tahun 1990 dari 16 Kecamatan berubah lagi menjadi 26 Kecamatan, yaitu :

- a. Sukasari
- b. Sukajadi
- c. Cicendo
- d. Andir
- e. Cidadap
- f. Coblong
- g. Bandung Wetan
- h. Sumur Bandung
- i. Cibeunying Kidul
- j. Cibeunying Kaler
- k. Kiaracondong
- l. Batununggal
- m. Lengkong

- n. Regol
- o. Astana Anyar
- p. Bojongloa Kaler
- q. Bojongloa Kidul
- r. Babakan Ciparay
- s. Bandung Kulon
- t. Cicadas
- u. Arcamanik
- v. Ujungberung
- w. Cibiru
- x. Rancasari
- y. Margacinta
- z. Bandung Kidul

Yang sebahagiannya adalah merupakan tambahan dari wilayah Kabupaten Bandung termasuk salah satunya adalah lokasi Kementerian Agama Kantor Kota Bandung sekarang ini yang beralamat di Jl. Soekarno-Hatta No. 498 Bandung, dimana dahulunya adalah wilayah Kecamatan Dayeuh Kolot Kabupaten Bandung.

Kemudian pada tahun 2006, Kota Bandung mengembangkan wilayahnya dari 26 Kecamatan menjadi 30 Kecamatan, 4 Kecamatan tambahannya adalah :

- a. Gede Bage
- b. Panyileukan
- c. Cinambo
- d. Mandalajati

Disamping penambahan Kecamatan juga ada perubahan nama 2 Kecamatan yaitu :

- a. Kecamatan Cicadas menjadi Antapani
- b. Kecamatan Margacinta menjadi Buah Batu

Sejalan dengan lajunya waktu dan pertumbuhan penduduk khususnya di Kabupaten Bandung maka pada tahun 1969 s.d 1970 Kabupaten Bandung di mekarkan menjadi 2 wilayah Kabupaten/Kotamadya yaitu :

- a. Kabupaten Bandung

b. Kotamadya Bandung

Dari pemekaran Pemerintahan Kabupaten Bandung menjadi 2 wilayah dengan Kotamadya Bandung, maka pada tahun 1969 s.d 1970 Departemen Agama Kabupaten Bandung juga di mekarkan menjadi 2 yaitu :

- a. Departemen Agama Kantor Kabupaten Bandung, beralamat di Dayeuh Kolot Baleendah.
- b. Departemen Agama Kantor Kotamadya Bandung, beralamat di Jalan Daleum Kaum Bandung (Masjid Raya Bandung).

Namun perlu kita ketahui bersama bahwa sejak lahirnya Departemen Agama RI belum dikenal nama Departemen Agama di tingkat Kabupaten atau Kota, nama yang dikenal adalah :

- a. Penghoeloe Laudroad
- b. Penghoeloe Anggota Pengadilan Agama dan
- c. Penghoeloe Masjid

Yang dalam tugasnya di bawah wewenang Residen dan Bupati. Istilah Penghoeloe Laudroad merupakan Penghoeloe untuk tingkat Kabupaten, Penghoeloe Anggota Pengadilan Agama untuk Hakim Pengadilan Agama (sekarang), sedangkan Penghoeloe Masjid terkenal dengan istilah Naib (PPN dan Wk. PPN) bahkan ada juga yang menyebut dengan sebutan Modin yang berasal dari kata "Muaddzin" (Tukang Adzan). Pada waktu itu umumnya setiap Penghoeloe Masjid di tempatkan di Masjid Agung atau Kaum, baik di tingkat Kabupaten maupun di tingkat Kecamatan. Sehingga populer dengan sebutan Penghulu Kaum. Adapun tugas pokok Penghulu yaitu mengurus dan memakmurkan Masjid/Kaum, melayani pernikahan dan hal-hal lain di bidang keagamaan Islam.

Dengan demikian, masyarakat pada waktu itu mengidentikkan bahwa pelayanan pernikahan dan kegiatan Keagamaan Islam hanya diurus oleh Penghulu Kaum/Modin, karena pada waktu itu mereka belum mengenal nama Kementerian Agama atau Kantor Urusana Agama (KUA), namun dari waktu kewaktu penataan Administrasi terus dibenahi sehingga muncul istilah atau nama Kantor Urusan

Agama (KUA) di tingkat Kecamatan yang kedudukan atau tempat berkantornya di Kaum, baik itu tingkat Kotamadya maupun di tingkat Kecamatan.

Ketika itu seluruh pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) bukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) seperti sekarang, melainkan mereka para sukarelawan yang bekerja karena misi Da'wah untuk menyebarkan Syiar Islam tanpa pamrih. Namun demikian pihak Residen dan Bupati membantu memberikan Honor kepada para pegawai KUA, bahkan para pembantu KUA di tingkat Desa yang dikenal dengan sebutan Amil/Lebe oleh Kepala Desanya diberikan lahan sawah (carik) untuk di kelola sebagai lahan pertanian dan hasilnya untuk mereka sebagai imbalan jasanya mengabdikan diri dalam bidang pelayanan keagamaan Islam.

Perlu diketahui pula bahwa istilah atau nama Penghulu dan Modi, Amil dan Lebe sudah populer sejak sebelum Kemerdekaan tahun 1945, bahkan sejak zaman penjajahan Belanda, sehingga pada waktu itu untuk mengurus keagamaan Islam di Kaum baik di tingkat Kecamatan maupun di Desa Amil yang dipilih dari orang-orang yang memiliki kemampuan Ilmu Agama Islam terutama mereka yang mempunyai latar belakang pendidikan Pondok Pesantren, sehingga mereka dalam menjalankan misinya mendapat dukungan masyarakat serta memiliki kharismatik yang khusus.

Sebelum lahirnya istilah atau nama Kantor Kementerian Agama Kabupaten dan Kotamadya, sudah berdiri atau sudah ada yang mengurus bidang-bidang yaitu Jawatan Urusan Agama Islam, Jawatan Pendidikan Agama Islam, Jawatan Penerangan Agama Islam, Urusan Haji, dan juga Jawatan Pengadilan Agama (Islam) namun dalam melaksanakan tugas atau programnya dilakukan masing-masing bidang.

Di Kementerian Agama Kotamadya Bandung waktu itu sudah ada tiga Dinas yang menangani Keagamaan Islam dan satu Koordinator, yaitu :

- a. Jawatan Urusan Agama Islam
- b. Jawatan Pendidikan Agama Islam
- c. Jawatan Penerangan Agama Islam
- d. Koordinator Penyelenggara Haji

Keempat komposisi ini berada di bawah Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Beragama Islam Kementerian Agama RI.

Adapun Urusan Haji pada waktu itu masih dibawah Koordinator Pemerintah Daerah (Bupati/Walikota) yang Kepala Staf Penyelenggaranya adalah Sekretaris Daerah Kabupaten/Kotamadya, sedangkan Kepala Kantor Perwakilan Agama Daerah diposisikan sebagai Sekretaris.

Demikian juga Pengadilan Agama secara Struktural terpisah dari Kantor Perwakilan Agama Daerah Kabupaten/Kotamadya, karena strukturnya di bawah Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam Kementerian Agama RI yang sekarang terpisah serta bergabung dengan Mahkamah Agung.

Tempat berkantornya jawatan-jawatan tersebut tidak satu atap seperti sekarang melainkan terpisah-pisah, yaitu :

- a. Jawatan Urusan Agama Islam, beralamat di Jl. Lodaya No. 19, yang sebelumnya tahun 1970 di Masjid Agung Bandung (sekarang Masjid Raya Provinsi Jawa Barat).
- b. Jawatan Pendidikan Agama Islam, beralamat di Jl. Dalem Kaum.
- c. Jawatan Penerangan Agama Islam, beralamat di Jl. Dalem Kaum.
- d. Koordinator Urusan Haji, beralamat di Pemda Kotamadya Bandung, Jl. Wastukencana.
- e. Jawatan Pengadilan Agama, beralamat di Jl. Jenderal Sudirman, bergabung dengan Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan Struktur baru pada tahun 1969 s.d 1970, Jawatan Urusan Agama Islam, Jawatan Pendidikan Agama Islam, Jawatan Penerangan Agama Islam bergabung menjadi satu atap di bawah "Perwakilan Kantor Agama Daerah Kotamadya Bandung" dan Kepala Perwakilannya adalah Bapak KH. RADEN MOHAMMAD KOSIM (almarhum) dan sebelum beliau menjadi Kepala Perwakilan Agama Daerah Kotamadya Bandung, beliau menjabat sebagai Kepala Jawatan Urusan Agama Islam Kotamadya Bandung.

Kantor Perwakilan Kementerian Agama Kotamadya Bandung, beralamat di Jl. Lodaya 19, bergabung dengan Perwakilan Urusan Agama Islam, sedangkan jawatan-jawatan yang lain masih tetap terpisah karena tempat tidak mencukupi.

Setelah dinas bergabung dengan Perwakilan Kementerian Agama Kotamadya Bandung, berubah nama menjadi Seksi-Seksi kecuali Urusan Haji dan Pengadilan Agama. Pada tahun 1974 Kantor Perwakilan Kementerian Agama Kotamadya Bandung berpindah alamat ke Jl. Mohammad Ramdhan 117 yang sekarang oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat digunakan untuk kantor IPDA, IGRA, dan IPHI. Setelah kurang lebih 10 tahun berkantor di Jl. Mohammad Ramdhan 117, maka pada tahun 1984 Kantor Kementerian Agama Kotamadya Bandung berpindah alamat lagi ke Jl. Soekarno-Hatta No. 498 sampai sekarang.

1.1.2 Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kota Bandung

Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kota Bandung adalah :

a. Visi

Terwujudnya masyarakat Kota Bandung yang taat beragama, rukun, cerdas, mandiri dan bermartabat.

b. Misi

Untuk mengimplementasikan Visi yang telah ditetapkan, maka Misi Kementerian Agama Kota Bandung adalah :

Meningkatkan Penghayatan, Pendalaman spiritual dan etika keagamaan melalui:

- 1) Peningkatkan kualitas kehidupan beragama.
- 2) Meningkatkan kualitas kerukunan umat beragama.
- 3) Meningkatkan kualitas Raudhatul Athfal, Madrasah, Pendidikan Agama dan Keagamaan.
- 4) Meningkatkan mutu pelayanan haji.
- 5) Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

1.1.3 Logo Kementerian Agama Indonesia

Logo Kementerian Agama Indonesia dapat dilihat pada gambar 1.1 :



Gambar 1.1 Logo Kementerian Agama Indonesia

Sumber: www.kemenag.go.id

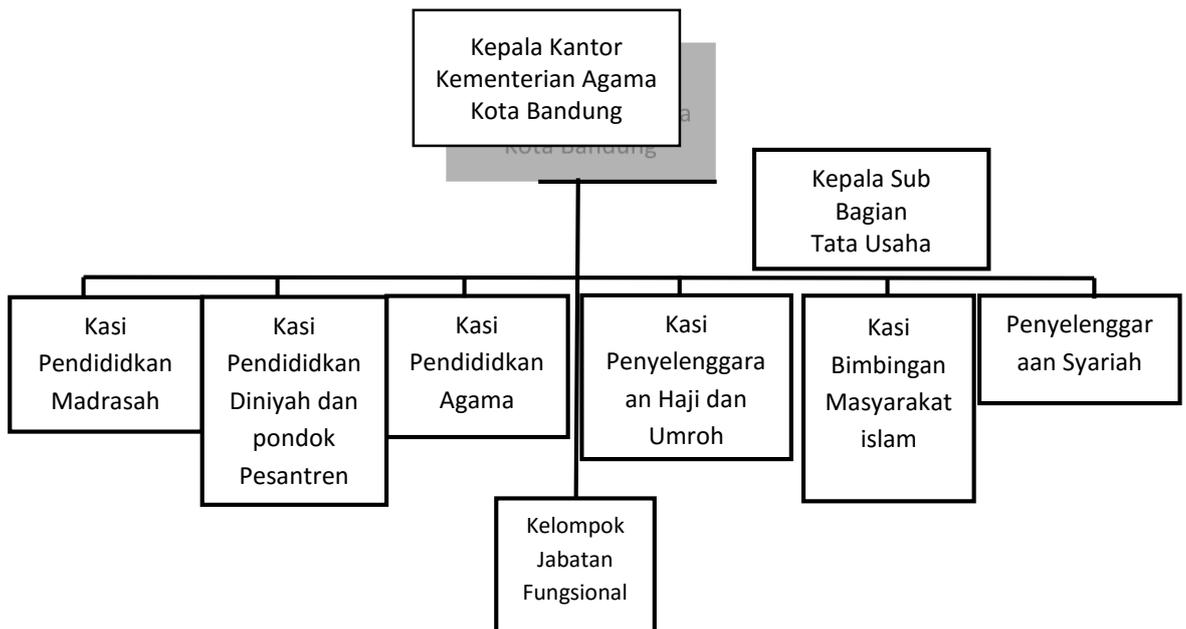
Makna Logo Kementerian Agama Indonesia :

- a. Bintang bersudut lima yang melambangkan sila Ketuhanan Yang Maha Esa dalam Pancasila, bermakna bahwa karyawan Kementerian Agama selalu menaati dan menjunjung tinggi norma-norma agama dalam melaksanakan tugas Pemerintahan dalam Negara Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila.
- b. 17 kuntum bunga kapas, 8 baris tulisan dalam Kitab Suci dan 45 butir padi bermakna Proklamasi Kemerdekaan republik Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, menunjukkan kebulatan tekad para Karyawan Kementerian Agama untuk membela Kemerdekaan Negara Kesatuan republik Indonesia yang diproklamirkan pada tanggal 17 Agustus 1945.
- c. Butiran Padi dan Kapas yang melingkar berbentuk bulatan bermakna bahwa Karyawan Kementerian Agama mengemban tugas untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata.
- d. Kitab Suci bermakna sebagai pedoman hidup dan kehidupan yang serasi antara kebahagiaan duniawi dan ukhrawi, materil dan spirituil dengan ridha Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa.
- e. Alas Kitab Suci bermakna bahwa pedoman hidup dan kehidupan harus ditempatkan pada proporsi yang sebenarnya sesuai dengan potensi dinamis dari Kitab Suci.

- f. Kalimat “Ikhlas Beramal” bermakna bahwa Karyawan Kementerian Agama dalam mengabdikan kepada masyarakat dan Negara berlandaskan niat beribadah dengan tulus dan ikhlas.
- g. Perisai yang berbentuk segi lima sama sisi dimaksudkan bahwa kerukunan hidup antar umat beragama RI yang berdasarkan Pancasila dilindungi sepenuhnya sesuai dengan Undang-Undang Dasar 1945.
- h. Kelengkapan makna lambang Kementerian Agama melukiskan motto: Dengan Iman yang teguh dan hati yang suci serta menghayati dan mengamalkan Pancasila yang merupakan tuntutan dan pegangan hidup dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara, karyawan Kementerian Agama bertekad bahwa mengabdikan kepada Negara adalah Ibadah.

1.1.4 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Bandung

Berikut ini adalah struktur organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Bandung :



Gambar 1.2 Struktur organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Bandung

Sumber: Data Internal Kantor Kementerian Agama Kota Bandung

1.1.5 Kedudukan, Tugas dan Fungsi Kantor Kementrian Agama Kota Bandung

Berdasarkan Keputusan Menteri Agama RI Nomor 13 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama sebagai berikut :

a. Kedudukan

Kantor Kementerian Kota Bandung adalah instansi vertikal Kementerian Agama yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat. Alamat Kantor Kementerian Agama Kota Bandung adalah di Jl. Soekarno-Hatta No. 498 Bandung 40266 Telp. (022) 7505925.

b. Tugas Pokok

Kementerian Agama Kota Bandung mempunyai tugas melaksanakan tugas pokok dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah kabupaten/kota berdasarkan kebijakan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

c. Fungsi

Fungsi Kantor Kementerian Agama Kota Bandung adalah sebagai berikut :

- 1) Perumusan visi, misi, serta kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama di kabupaten/kota;
- 2) Pembinaan, pelayanan, dan bimbingan di bidang bimbingan masyarakat Islam, pelayanan haji dan umrah, pengembangan zakat dan wakaf, pendidikan agama dan keagamaan, pondok pesantren, pendidikan agama Islam pada masyarakat dan pemberdayaan masjid, urusan agama, pendidikan agama, bimbingan masyarakat Kristen, Katolik, Hindu serta Budha sesuai peraturan perundangan-undang yang berlaku;
- 3) Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi keagamaan;
- 4) Pelayanan dan bimbingan di bidang kerukunan umat beragama;
- 5) Pengkoordinasian perencanaan, pengendalian, dan pengawasan program;
- 6) Pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait, dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas Kementerian Agama di Kabupaten/Kota.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Peran penting SDM dalam sebuah organisasi dapat diukur dari tingkat kinerjanya. Sedangkan tingkat kinerja dapat dilihat dari hasil evaluasi kinerja SDM dalam sebuah organisasi yang dilakukan secara periodik.

Menurut Sinambela (2016:333) ada berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan diantara variabel kinerja dan disiplin kerja. Dalam hal ini, apabila ditelaah lebih lanjut variabel disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Disadari bahwa banyak variabel yang berhubungan dengan kinerja pegawai, tetapi salah satu faktor penyumbang utama kinerja adalah disiplin kerja.

Menurut Sinambela (2017:335) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Bejo Siswanto, dalam Sinambela (2017:356) bahwa salah satu indikator untuk mengukur tingkat kedisiplinan adalah frekuensi kehadiran. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka semakin rendah tingkat kemangkiran pegawai. Begitupula sebaliknya, semakin tinggi frekuensi ketidakhadirannya maka semakin tinggi tingkat kemangkiran pegawai, hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan Bapak Syamsu, Bagian Kepegawaian Kantor Keagamaan Kota Bandung, di Bandung pada tanggal 19 September 2018, sebagai aparatur negara, tentunya pegawai negeri sipil mempunyai tugas yaitu tugas pemerintahan dan pembangunan. Atas dasar tersebut setiap pegawai negeri sipil dituntut untuk dapat memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan baik maka dibutuhkan pegawai negeri sipil yang profesional, jujur, adil, bertanggung jawab dan disiplin. Disiplin dapat ditegakkan

melalui kerjasama dan kesadaran tinggi dari para pegawai negeri sipil sebagai abdi negara yang mengemban tanggung jawab yang besar demi kelancaran pembangunan bangsa.

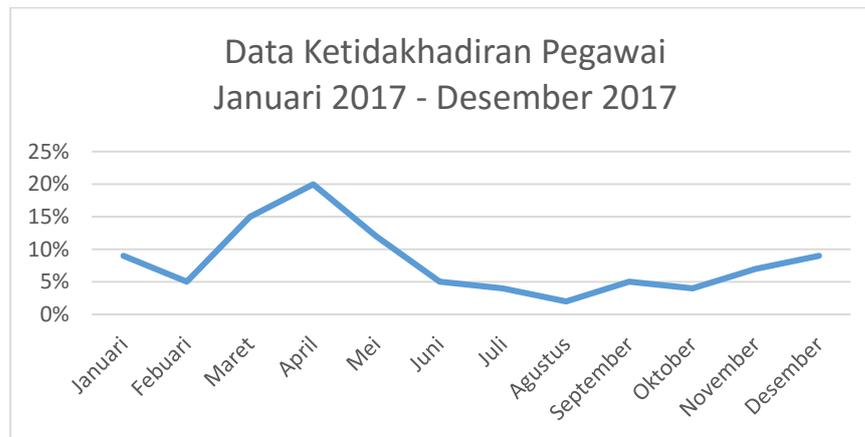
Berdasarkan data dari bagian Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kota Bandung, diperoleh data ketidakhadiran pegawai pada bulan Januari 2017 sampai Desember 2017 terlihat pada Tabel 1.1 :

TABEL 1.1 DATA ABSENSI KETIDAKHADIRAN PEGAWAI PADA BULAN JANUARI 2017 - DESEMBER 2017

Bulan	Jumlah Pegawai	Kehadiran Seharusnya	Kehadiran		Tidak Hadir			
			Jumlah	%	Jumlah sakit/ijin/cuti/dinas	%	Tidak Syah	%
Januari	38	798	660	83%	70	9%	68	9%
Februari	38	722	634	88%	45	6%	43	6%
Maret	38	829	690	83%	15	2%	124	15%
April	38	760	526	69%	84	11%	150	20%
Mei	38	760	632	83%	42	6%	86	11%
Juni	38	570	508	89%	36	6%	26	5%
Juli	38	798	688	86%	84	11%	26	3%
Agustus	38	836	742	89%	80	10%	14	2%
September	38	722	646	89%	42	6%	34	5%
Oktober	38	836	733	88%	72	9%	31	4%
November	38	836	721	86%	60	7%	55	7%
Desember	38	684	569	83%	60	9%	55	8%

Sumber: Data Kantor Kementerian Agama Kota Bandung

Dari tabel di atas bisa di gambarkan grafik presentase ketidakhadiran pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bandung yang dapat dilihat pada Gambar 1.3:



Gambar 1.3 Grafik Data Ketidakhadiran Pegawai pada Bulan Januari 2017 – Desember 2017

Sumber: Data Kantor Kementerian Agama Kota Bandung

Pada Gambar 1.3 menunjukkan tingkat ketidakhadiran pegawai Kementerian Agama Kota Bandung pada bulan Januari sampai Desember 2017. Tingkat ketidakhadiran pegawai paling tinggi yaitu pada bulan April sebesar 20% atau sebanyak 150 jumlah tidak hadir, selanjutnya pada bulan Maret yaitu sebesar 15% atau sebanyak 124 jumlah tidak hadir dan pada bulan Mei yaitu sebesar 12% atau sebanyak 86 jumlah tidak hadir. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai pada bulan Maret, April, Mei meningkat. Kemudian tingkat ketidakhadiran pegawai paling rendah pada bulan Agustus yaitu sebesar 2% atau sebanyak 14 jumlah tidak hadir, selanjutnya pada bulan Juli yaitu sebesar 4% atau sebanyak 26 jumlah tidak hadir dan pada bulan Oktober yaitu sebesar 4% atau sebanyak 31 jumlah tidak hadir. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa ketidakhadiran pegawai pada Kementerian Agama Kota Bandung mengalami fluktuasi dan cenderung meningkat setiap bulannya. Hal tersebut dapat dilihat dari pergerakan persentase ketidakhadiran pegawai pada bulan Januari sampai Desember 2017.

Berdasarkan data yang tersaji pada Tabel 1.1 dan penjelasan dari Bapak Syamsu Bagian Kepegawaian Kementerian Agama Kota Bandung dapat diketahui bahwa ketaatan pada peraturan kerja yang menggambarkan dimensi disiplin kerja pada pegawai Kementerian Agama Kota Bandung masih belum sesuai target. Hal ini karena masih ditemukan pegawai yang tidak mentaati peraturan kerja terutama

peraturan kerja tentang waktu kerja yaitu waktu masuk pukul 08.00 dan pulang pukul 16.30. Presentase ketidakhadiran secara tidak sah sebagaimana yang tersaji pada Tabel 1.1 merupakan pelanggaran terhadap dimensi ketaatan pada peraturan kerja yang telah ditetapkan berupa hadir melebihi pukul 08.00 dan pulang lebih awal dari ketentuan pukul 16.30. Demikian juga pada dimensi ketaatan pada standar kerja, masih ditemukan pegawai yang tidak mentaati ketentuan standar kerja berupa banyaknya kesalahan prosedur layanan yang mengakibatkan keluhan. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Bapak Syamsu, ketidaktaatan pada standar kerja berupa kesalahan prosedur tersebut juga menggambarkan masih rendahnya tingkat kewaspadaan yang juga merupakan salah satu dimensi disiplin kerja. Sedangkan pada dimensi etika kerja, Bapak Syamsu lebih lanjut menjelaskan bahwa tingkat pelanggarannya semakin menurun yang diindikasikan oleh menurunnya sanksi yang diberikan oleh organisasi terkait dengan pelanggaran etika kerja. Disisi lain Tabel 1.1 juga bisa menjelaskan dimensi frekuensi kehadiran yaitu berupa presentase yang cenderung fluktuatif pada data ketidakhadiran pegawai. Dari kelima dimensi disiplin kerja yaitu: frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja, yang memiliki kesenjangan paling tinggi dan menggambarkan fenomena masalah yang menarik untuk diteliti adalah dimensi ketaatan pada peraturan yang didatanya diwakili oleh Tabel 1.1 tersebut.

Di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung terdapat Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu sebagai berikut:

- a. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
 - 1) Hukuman disiplin ringan;
 - 2) Hukuman disiplin sedang; dan
 - 3) Hukuman disiplin berat.
- b. Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada huruf a point (1) terdiri dari:
 - 1) Teguran lisan;
 - 2) Teguran tertulis; dan

- 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis.
- c. Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada huruf a point (2) terdiri dari:
 - 1) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - 2) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 - 3) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
 - d. Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada huruf a point (3) terdiri dari:
 - 1) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - 2) Pemindehan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - 3) Pembebasan dari jabatan;
 - 4) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - 5) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Pada dasarnya organisasi / perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, perusahaan mengharapkan pegawainya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau pegawai dalam mencapai tujuannya. Seorang pegawai yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja sendiri adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67).

Menurut Arsyenda (2013) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS Pada BAPPEDA Kota Malang” bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh ini menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat atau ditingkatkan maka peningkatan tersebut akan diikuti dengan peningkatan

kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi disiplin, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai pada suatu organisasi.

Kinerja selalu diukur secara berkala, begitu pula dengan kinerja di Kementerian Agama Kota Bandung. Kantor Kementerian Agama Kota Bandung menggunakan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dimana dalam pengimplementasiannya dilakukan setiap awal tahun dengan menetapkan target kinerja dan sasaran yang ingin dicapai. Penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas unsur:

- a. SKP; dan
- b. Perilaku kerja

Penilaian SKP dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS yaitu:

- a. Kuantitas;
- b. Kualitas;
- c. Waktu; dan
- d. Biaya.

Penilaian SKP sebagaimana dimaksud paling sedikit meliputi aspek kuantitas, kualitas, dan waktu, sesuai dengan karakteristik, sifat, dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja. Sedangkan penilaian capaian perilaku kerja PNS diukur dari 6 aspek, yaitu:

- a. Aspek orientasi pelayanan,
- b. Integritas,
- c. Komitmen,
- d. Disiplin,
- e. Kerjasama, dan
- f. Kepemimpinan.

Penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan oleh atasan pegawai sekali dalam 1 (satu) tahun. Bobot nilainya adalah unsur SKP 60% dan perilaku kerja sebanyak 40%.

TABEL 1.3
KRITERIA PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

Rentang Nilai	Kriteria Penilaian Prestasi Kerja ASN
< 50	Penilaian prestasi kerja dalam kategori buruk
51-60	Penilaian prestasi kerja dalam kategori kurang
61-75	Penilaian prestasi kerja dalam kategori cukup
76-90	Penilaian prestasi kerja dalam kategori baik
91-100	Penilaian prestasi kerja dalam kategori sangat baik

Sumber: PP No.46/ 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan wawancara lanjutan yang dilakukan oleh peneliti dengan Bapak Syamsu Bagian Kepegawaian Kantor Keagamaan Kota Bandung, di Bandung pada tanggal 20 September 2018, tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kinerja pegawai. Sasaran Kinerja Pegawai adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh PNS. Target ini penting untuk menilai prestasi kerja pegawai tercapai atau tidak dalam suatu periode tertentu. Penilaian prestasi kerja pegawai yang diharapkan adalah rentang nilai 91-100 dengan kategori sangat baik, guna untuk peningkatan kinerja organisasi melalui pengembangan potensi, dan karier PNS yang bersangkutan serta pengembangan manajemen, organisasi, dan lingkungan kerja.

Diperoleh data bahwa kinerja pegawai pada kurun waktu 3 tahun terakhir yaitu dari tahun 2015, 2016 dan 2017 sebagaimana yang ditunjukkan pada Tabel 1.4:

TABEL 1.4
KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANDUNG
TAHUN 2015 – TAHUN 2017

Kriteria Kinerja ASN	2015				2016				2017			
	Target		Realisasi		Target		Realisasi		Target		Realisasi	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Sangat Baik	16	42%	2	5%	16	42%	3	8%	16	42%	3	8%
Baik	22	58%	36	95%	22	58%	35	92%	22	58%	35	92%
Cukup	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kurang	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Buruk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	38	100%	38	100%	38	100%	38	100%	38	100%	38	100%

Sumber: Data Internal Kantor Kementerian Agama Kota Bandung

Berdasarkan tabel kinerja di atas bisa dihitung persentase kinerja Kantor Kementerian Agama Kota Bandung seperti Gambar 1.4 di bawah ini:



Gambar 1.4 Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung
Tahun 2015 – Tahun 2017

Gambar 1.4 menunjukkan bahwa pada tahun 2015 terdapat 36 pegawai yang mendapat kriteria Baik dengan presentase 95% dan 2 pegawai mendapat kriteria Sangat Baik dengan presentase 5%. Kemudian Tahun 2016 terdapat 35 pegawai yang mendapat kriteria Baik dengan presentase 92% dan 3 pegawai

mendapat kriteria Sangat Baik dengan presentase 8%. Selanjutnya kinerja pegawai Tahun 2017, mendapatkan perolehan sama dengan Tahun 2016. Berdasarkan gambar 1.4 di atas, menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada kurun waktu 3 tahun terakhir yaitu dari tahun 2015, 2016 dan 2017 belum sesuai harapan. Sedangkan Kantor Kementerian Agama Kota Bandung berharap sebagian besar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang tinggi atau kategori Sangat Baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Bandung masih belum sesuai yang diharapkan organisasi.

Berdasarkan data-data mengenai fenomena yang terjadi di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung dan uraian teori terkait termasuk beberapa pendapat yang menyatakan bahwa disiplin mempengaruhi kinerja menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung”**.

1.3 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana disiplin kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bandung?
- b. Bagaimana kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bandung?
- c. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

- a. Disiplin kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.
- b. Kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.
- c. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan berguna bagi pihak-pihak yang terkait yaitu :

a. Kegunaan Akademis

Untuk menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai disiplin kerja khususnya dalam mengidentifikasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan merupakan salah satu komponen penting perusahaan yang nantinya akan menjadi tempat para lulusan perguruan tinggi bekerja.

b. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan mengenai disiplin kerja dalam mengidentifikasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di perusahaan khususnya pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung yang dalam penelitian ini menjadi objek.

1.6 Sistematika Penulisan Penelitian

Untuk memberikan gambaran jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusun suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan skripsi disusun sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tinjauan objek studi, latar belakang, masalah, perumusan masalah, tujuan peneliti, manfaat penelitian serta sistematika dalam skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini berisikan landasan teori yang digunakan dalam peneliti, kerangka peneliti, serta penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi ini memberikan penjelasan mengenai variabel penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil dari penelitian mengenai karakteristik responden dilihat dari beberapa aspek, membahas dan menjawab rumusan masalah beserta hasil perhitungan analisis data yang telah dilakukan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan akhir dari skripsi yang menguraikan kesimpulan dari penelitian dan saran bagi perusahaan yang menjadi objek penelitian dan penelitian sebelumnya.

1.7 Waktu dan Periode Penulisan

Penelitian dilaksanakan mulai Agustus sampai dengan Februari 2019. Adapun lokasi penelitian bertempat di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung, yang beralamat di Jalan Soekarno-Hatta No. 498, Kota Bandung, Jawa Barat.