

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Ilmu pengetahuan dan teknologi dimasa kini berkembang sangat pesat dan mempengaruhi jalannya aktivitas organisasi. Organisasi merupakan kelompok orang yang berada dalam suatu wadah dengan tujuan yang sama (Supanto, 2019). Sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya apabila mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki sesuai kebutuhan.

Sumber daya manusia pada organisasi pemerintah dikenal sebagai pegawai. Berdasarkan Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Dinas Kesehatan Kota Bogor merupakan salah satu organisasi pemerintah yang bertujuan melayani masyarakat dibidang kesehatan. Sebagai organisasi pemerintah yang melayani masyarakat maka diperlukan pegawai yang mampu melaksanakan tugas sesuai aturan dan ketentuan yang berlaku sehingga memiliki kualitas kerja yang baik. Pelaksanaan tugas yang sudah diatur dalam aturan mengenai kewajiban dan larangan mengharuskan pegawai disiplin dalam bekerja.

Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang dalam bekerja secara teratur dan tekun, bekerja berdasarkan peraturan yang berlaku dan tidak melanggar peraturan yang ditetapkan (Sinambela, 2016). Pegawai yang sadar dan bersedia bekerja sesuai aturan yang berlaku mampu membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Peraturan Wali Kota Bogor Nomor 16 Tahun 2016 tentang Kinerja dan Disiplin Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Bogor Bagian Kedua mengenai Disiplin Jam Kerja yaitu Hari dan Jam Kerja Pasal 17 ditentukan bahwa:

1. Hari kerja di lingkungan Pemerintah Kota Bogor ditetapkan 5 (lima) hari kerja, yaitu mulai hari senin sampai dengan hari jumat.
2. Jumlah jam kerja efektif dalam 5 (lima) hari kerja di lingkungan Pemerintahan Kota Bogor adalah 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam dan ditetapkan sebagai berikut:
 - a. Senin sampai dengan Kamis:

Masuk Kerja (apel pagi)	: jam 07.30 WIB
Istirahat	: jam 12.00 – 13.00 WIB
Pulang Kerja	: jam 16.00 WIB
 - b. Jumat

Masuk Kerja (apel pagi)	: jam 07.30 WIB
Istirahat	: jam 11.30 – 13.00 WIB
Pulang Kerja	: jam 16.00 WIB

Ketentuan hari dan jam kerja dilaksanakan oleh pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor dengan hadir dan melakukan absen melalui aplikasi *mobile* yang disebut SIBEMO Kota Bogor. Berikut merupakan data absensi kehadiran pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor tahun 2023 pada tabel berikut:

Tabel 1. 1 Absensi Kehadiran Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Yang Terlambat Masuk Kerja	Jumlah Pegawai Yang Pulang Kerja Sebelum Waktunya
1	Januari	87	53	10
2	Februari	87	56	5
3	Maret	87	45	7
4	April	87	37	3
5	Mei	99	56	3
6	Juni	98	50	4
7	Juli	101	61	5
8	Agustus	101	48	6
9	September	102	48	2
10	Oktober	100	56	2
11	November	100	54	2
12	Desember	100	55	2

Sumber: Dinas Kesehatan Kota Bogor, 2023

Dapat dilihat dari tabel data absensi kehadiran pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor pada tahun 2023 diketahui masih banyak pegawai yang tidak taat akan peraturan ketentuan jam kerja yang berlaku. Keterlambatan masuk kerja dilakukan oleh pegawai dikarenakan kendala di perjalanan, adanya urusan pribadi serta pegawai yang tidak melakukan absen karena lalai, sehingga waktu presensi kehadiran menjadi terlambat. Jumlah pegawai yang terlambat masuk kerja paling tinggi terjadi pada bulan Juli yaitu sebanyak 61 pegawai. Selain itu, pegawai yang pulang atau meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya juga masih dilakukan oleh beberapa pegawai dikarenakan adanya urusan pribadi, dan terlalu cepat melakukan absen pulang pada aplikasi. Jumlah pegawai yang pulang kerja sebelum waktunya paling tinggi terjadi pada bulan Januari sebanyak 10 pegawai.

Menurut (Maskur *et al.*, 2024) disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, serta sistem *reward* dan *punishment*. Pemberian *reward* dan *punishment* yang ditetapkan oleh organisasi mampu meningkatkan disiplin pegawai dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut maka pemberian *reward* dan *punishment* menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.

Reward atau yang biasa disebut dengan kompensasi adalah bentuk balas jasa yang diterima oleh karyawan atas kontribusi yang telah dilakukan dalam mencapai tujuan perusahaan (Silaen *et al.*, 2022). Seorang karyawan yang telah menuangkan keahlian dan kemampuan bagi perusahaan akan mendapatkan imbalan berupa *reward*

sebagai penghargaan atas hasil kerja yang telah dicapai. Menurut Rosyid *et al.*, (2019) *reward* terdiri dari *reward* intrinsik yang berasal dalam diri sendiri dan *reward* ekstrinsik yang berasal dari luar dan dipengaruhi oleh lingkungan dan rekan kerja.

Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor mendapatkan *reward* dalam bentuk finansial, berupa gaji dan tunjangan bagi pegawai ASN yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2024 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Wali Kota Bogor Nomor 36 Tahun 2024 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Bogor.

Ketentuan gaji pokok yang diterima oleh pegawai Dinas Kesehatann Kota Bogor mengalami kenaikan sebesar 8% yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2024 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berikut merupakan besaran gaji pokok PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2024.

Tabel 1. 2 Besaran Gaji Pokok PNS

No	Masa Kerja Golongan (Tahun)	Golongan	Pangkat	Rentang Gaji Pokok
1	0 – 27	I	A	Rp 1.685.700 – Rp 2.522.600
			B	Rp 1.840.800 – Rp 2.670.700
			C	Rp 1.918.700 – Rp 2.783.700
			D	Rp 1.999.900 – Rp 2.901.400
2	0 – 33	II	A	Rp 2.184.000 – Rp 3.643.400
			B	Rp 2.385.000 – Rp 3.797.500
			C	Rp 2.485.900 – Rp 3.958.200
			D	Rp 2.591.100 – Rp 4.125.600
3	0 – 32	III	A	Rp 2.785.700 – Rp 4.575.200
			B	Rp 2.903.600 – Rp 4.768.800
			C	Rp 3.026.400 – Rp 4.970.500
			D	Rp 3.154.400 – Rp 5.180.700
4	0 – 32	IV	A	Rp 3.287.800 – Rp 5.399.900
			B	Rp 3.426.900 – Rp 5.628.300
			C	Rp 3.571.900 – Rp 5.866.400
			D	Rp 3.723.000 – Rp 6.114.500
			E	Rp 3.880.400 – Rp 6.373.200

Sumber: Peraturan Pemerintah, 2024

Besaran gaji pokok tersebut berlaku secara nasional bagi pegawai ASN yang dikategorikan berdasarkan masa kerja golongan (MKG), golongan, dan pangkat pegawai. Pada MKG 0 – 27 tahun, golongan I dengan pangkat a, b, c, d memiliki besaran gaji pokok pada rentang Rp 1.685.700 – Rp 2.901.400, pada MKG 0 – 33 tahun, golongan II dengan pangkat a, b, c, d memiliki besaran gaji pokok pada rentang Rp 2.184.000 – Rp 4.125.600, pada MKG 0 -32 tahun, golongan III dengan pangkat a, b, c, d memiliki besaran gaji pokok pada rentang Rp 2.785.700 – Rp 5.180.700, pada

MKG 0 – 32 tahun, golongan IV dengan pangkat a, b, c, d, e memiliki besaran gaji pokok pada rentang Rp 3.287.800 - Rp 6.373.200.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan tunjangan yang diberikan oleh pemerintah daerah berdasarkan pertimbangan kemampuan keuangan daerah sebagai insentif pegawai dengan kriteria beban kerja, prestasi kerja, kondisi kerja, kelangkaan profesi, dan pertimbangan obyektif lainnya. Besaran tunjangan ditentukan berdasarkan kelas jabatan pegawai ASN yang diatur dalam Peraturan Wali Kota Bogor Nomor 36 Tahun 2024 Tentang Tambahan penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Bogor. Perhitungan TPP dilakukan melalui aplikasi e-kinerja berdasarkan penilaian kinerja sebesar 60% dan disiplin kerja sebesar 40%, penerimaan TPP pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor sangat bergantung pada seberapa tinggi capaian kinerja dan kedisiplinan pegawai.

Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor mendapatkan *reward* dalam bentuk *non-finansial* berupa promosi yang diatur dalam Peraturan Wali Kota Bogor Nomor 137 Tahun 2021 Tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Bogor, menjelaskan mengenai pola karier horizontal, vertikal, dan diagonal. Promosi dilakukan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat jabatan berdasarkan kebutuhan organisasi dan peta jabatan yang telah ditetapkan.

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2023 Tentang Angka Kredit, Kenaikan Pangkat Dan Jenjang Jabatan Fungsional menjelaskan kenaikan pangkat jabatan fungsional dapat dipertimbangkan apabila:

1. Paling singkat 2 tahun dalam perangkat terakhir.
2. Memenuhi jumlah Angka Kredit yang ditentukan untuk kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi.
3. Nilai Predikat Kinerja paling rendah baik dalam 2 tahun terakhir.

Peraturan pemerintah dan peraturan daerah yang mengatur tentang pemberian gaji, tunjangan hingga promosi bagi pegawai ASN telah diterapkan di Dinas Kesehatan Kota Bogor, selain itu Dinas Kesehatan Kota Bogor juga memiliki program pemberian *reward* dalam bentuk *non-finansial* bagi pegawai terbaik bulanan atau yang biasa disebut “*Employee of The Month*”. Penghargaan tersebut diberikan dengan kriteria penilaian yaitu kerjasama tim, inisiatif, kepemimpinan, loyalitas, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, sikap, perilaku, karakter dan penampilan yang dinilai langsung oleh tim penilai. Pemberian *reward* ini akan diumumkan setiap awal bulan saat upacara apel pagi yang dimaksudkan agar memotivasi dan menginspirasi para pegawai untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kinerja serta disiplin kerja pegawai.

Pegawai penerima *reward* “*Employee of The Month*” pada tahun 2023 diberikan kepada 5 pegawai. Program pemberian *reward* “*Employee of The Month*” baru diadakan pada 3 tahun terakhir dan seharusnya dilaksanakan setiap 1 bulan sekali, adanya keterlambatan penilaian oleh tim penilai menyebabkan belum terlaksana dengan rutin setiap bulan ada pemberian *reward* tersebut.

Pemberian *punishment* merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja. *Punishment* merupakan sanksi yang diterima seorang karyawan atas ketidakmampuannya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan (Fahmi, 2022). *Punishment* diberikan oleh organisasi kepada pegawai yang tidak mampu bekerja sesuai aturan dan kebijakan yang berlaku, dengan harapan memberikan efek jera dan tidak akan mengulangi perilaku tersebut.

Menurut Indrakusuma dalam Rosyid *et al.*, (2019) *punishment* terbagi dalam *punishment preventif* yang diberikan dengan maksud mencegah terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan dan *punishment represif* yang diberikan dengan maksud memberi *punishment* kepada karyawan yang telah melakukan pelanggaran.

Pemberian *punishment* pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor salah satunya yaitu pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi pegawai yang tidak memenuhi kriteria penilaian disiplin dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Pengurangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

No	Lama Keterlambatan dan Lama Meninggalkan Pekerjaan Sebelum Waktunya	Persentase Pengurangan (%)
1	1 menit s.d. < 31 menit	0,5
2	31 menit s.d. < 61 menit	1
3	61 mneit s.d. < 91 menit	1,25
4	≥ 91 menit dan atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja	1,5

Sumber: Peraturan Wali Kota Bogor, 2022

Pengurangan TPP diberlakukan kepada ASN yang terlambat masuk kerja, dan pulang kerja sebelum waktunya pada bulan berjalan sesuai lama keterlambatan dan lama meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya dalam satuan menit, serta ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan atau tanpa keterangan yang sah pada bulan berjalan, maka diberikan pengurangan TPP sebesar 3% untuk tiap satu hari tidak masuk kerja dan paling banyak 100% untuk tiap satu bulan tidak masuk kerja.

Berdasarkan pengurangan TPP yang berlaku di lingkungan pemerintah kota bogor, apabila pegawai melakukan pelanggaran aturan yang sudah ditetapkan maka akan diberikan sanksi hukuman (*punishment*) pengurangan TPP yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Berikut merupakan data pegawai yang mendapatkan *punishment* pengurangan TPP pada Dinas Kesehatan Kota Bogor tahun 2023.

Tabel 1. 4 Data Pegawai yang Terkena Pengurangan TPP Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai yang terkena Pengurangan TPP	Persentase (%)
1	Januari	87	54	62
2	Februari	87	56	64
3	Maret	87	45	52

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai yang terkena Pengurangan TPP	Persentase (%)
4	April	87	37	43
5	Mei	99	57	58
6	Juni	98	52	53
7	Juli	101	61	60
8	Agustus	101	49	49
9	September	102	48	47
10	Oktober	100	56	56
11	November	100	54	54
12	Desember	100	55	55

Sumber: Dinas Kesehatan Kota Bogor, 2023

Berdasarkan data pegawai yang mendapatkan *punishment* pengurangan TPP pada Dinas Kesehatan Kota Bogor pada tahun 2023 diketahui bahwa masih banyak pegawai yang terkena pengurangan TPP. Jumlah pegawai yang terkena pengurangan TPP paling tinggi terjadi pada bulan Juli sebanyak 61 pegawai atau sebesar 60%. Pegawai yang mengalami pengurangan TPP memperlihatkan bahwa masih adanya pegawai yang tidak taat terhadap peraturan hari dan jam kerja yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai disiplin kerja dan pemberian *reward* dan *punishment* yang akan ditulis dalam proposal penelitian yang berjudul **“PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP DISIPLIN KERJA (STUDI KASUS PEGAWAI ASN PADA DINAS KESEHATAN KOTA BOGOR)”**.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka identifikasi masalah yang didapatkan sebagai berikut:

1. Pada Dinas Kesehatan Kota Bogor masih terdapat pegawai yang datang dan pulang sebelum waktunya, sedangkan sudah ada Peraturan wali Kota Bogor Nomor 16 Tahun 2016 Tentang Disiplin Jam Kerja.
2. Pemberian *reward employee of the month* pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor belum terlaksana dengan baik, sedangkan sudah ada program pemberian *reward* yang diberikan oleh Dinas Kesehatan Kota Bogor dan peraturan terkait *reward*.
3. Pemberian *punishment* pengurangan TPP pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor masih terjadi, sedangkan sudah ada peraturan pemotongan TPP yang diatur dalam Peraturan Wali Kota Bogor Nomor 118 Tahun 2022 .

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka perumusan masalah yang didapat sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor?
2. Bagaimana pemberian *reward* pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor?
3. Bagaimana pemberian *punishment* pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor?
4. Adakah pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor?
5. Adakah pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor. Penelitian dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi organisasi tempat peneliti melakukan penelitian, juga dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya terkait *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang didapatkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor.
2. Untuk menganalisis pemberian *reward* pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor.
3. Untuk menganalisis pemberian *punishment* pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor.
4. Untuk menganalisis pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor.
5. Untuk menganalisis pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktik

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi organisasi bahwa *reward* dan *punishment* merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam mendorong disiplin kerja pegawai. Sehingga disiplin kerja dapat ditingkatkan dengan *reward* dan *punishment*.

1.4.2. Kegunaan Teoritik

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi sarana dalam mengembangkan teori perkuliahan pada mata kuliah sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh reward dan punishment terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja.