

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1 Sejarah Umum Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung**

Awal pelaksanaan pencatatan sipil, pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung yaitu:

“Semasa pemerintahan Hindia Belanda Het Departement van Binnenlands Bestuur (Departemen Pemerintahan Dalam Negeri), Th. A. Fruin melakukan melakukan *‘de invoering van een Burgerlijke Stand* (pelaksanaan pencatatan sipil). Hal ini merupakan awal mula dari pelaksanaan pencatatan sipil, setelah Indonesia merdeka, penyelenggaraan pencatatan sipil diambil alih oleh pemerintah Indonesia dan lembaga Burgerlijke Stand dilanjutkan kegiatannya dengan meneruskan apa-apa yang sudah dilaksanakan lembaga ini sebelumnya, termasuk namanya masih menggunakan Burgerlijke Stand”.

Berdasarkan penyelenggaraannya Disdukcapil Kota Bandung dapat dijelaskan sebagai berikut:

“Terjadinya perubahan politik yang mendasar di Indonesia, sebagai akibat dari peristiwa pemberontakan G 30 S PKI pada tahun 1965 yang berhasil ditumbangkan oleh Pemerintah Republik Indonesia, maka Negara Indonesia memulai Pemerintahan Orde Baru dengan kepemimpinan Bapak Soeharto sebagai Presiden RI. Catatan Sipil di Indonesia pada era orde baru mengalami pembaruan melalui Instruksi Presidium Kabinet Ampera No.31/In/U/12/66 penyelenggaraan Catatan Sipil dinyatakan terbuka untuk seluruh penduduk Warga Negara Indonesia maupun Warga Negara Asing. Instruksi tersebut memberi landasan hukum sebagai jawaban kebutuhan pelayanan catatan sipil

oleh masyarakat dan membawa pengaruh yang besar bagi arah kebijakan dan perkembangan pembangunan di bidang Catatan Sipil selanjutnya di Indonesia”.

Pembentukan Dinas Pendaftaran Penduduk Kota Bandung adalah berdasarkan pada:

“Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung Nomor 35 Tahun 1997 tentang Pembentukan Dinas Pendaftaran Penduduk Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung dan Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung Nomor 36 Tahun 1997 tentang Organisasi dan Tata kerja Dinas Pendaftaran Penduduk Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung”.

Peresmian kantor Disdukcapil Kota Bandung:

“Gubernur Jawa Barat dua periode (1993-1998 dan 1998-2003), Nana Nuriana, pada Agustus 1998 meresmikan gedung Pencatatan Sipil Kota Bandung di Jalan Ambon yang hingga sekarang masih digunakan sebagai Kantor Disdukcapil Kota Bandung”.

Saat ini tugas Catatan Sipil merupakan urusan Pemerintahan Pusat yang dilimpahkan kepada Daerah melalui asas dekonsentrasi. Dengan demikian Kantor Catatan Sipil adalah perangkat wilayah yang melaksanakan tugas pencatatan sipil sebagaimana telah disebutkan terdahulu. Dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 1998 tentang Penyerahan Sebagian Urusan Pemerintahan di bidang Penyelenggaraan Pendaftaran Penduduk kepada Daerah dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 150 Tahun 1998 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendaftaran Penduduk, maka Kantor Catatan Sipil berubah nomenklatur menjadi Dinas Pendaftaran Penduduk yang merupakan penggabungan Kantor Catatan Sipil dengan Sub Bagian Administrasi Kependudukan pada Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung. (Disdukcapil Kota Bandung: 2019).

### 1.1.2 Visi Misi

- Visi : Terwujudnya Kota Bandung yang unggul, nyaman, sejahtera, dan agamis.
- Misi :  
Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, bersih dan melayani.  
Pemerintah kota membangun sumber daya aparatur yang berintegritas dan kompeten, melalui *smart government* yang terintegrasi untuk mewujudkan pelayanan publik yang efektif, efisien dan prima.

### 1.1.3 Logo Disdukcapil Kota Bandung

Berikut adalah logo Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Bandung.

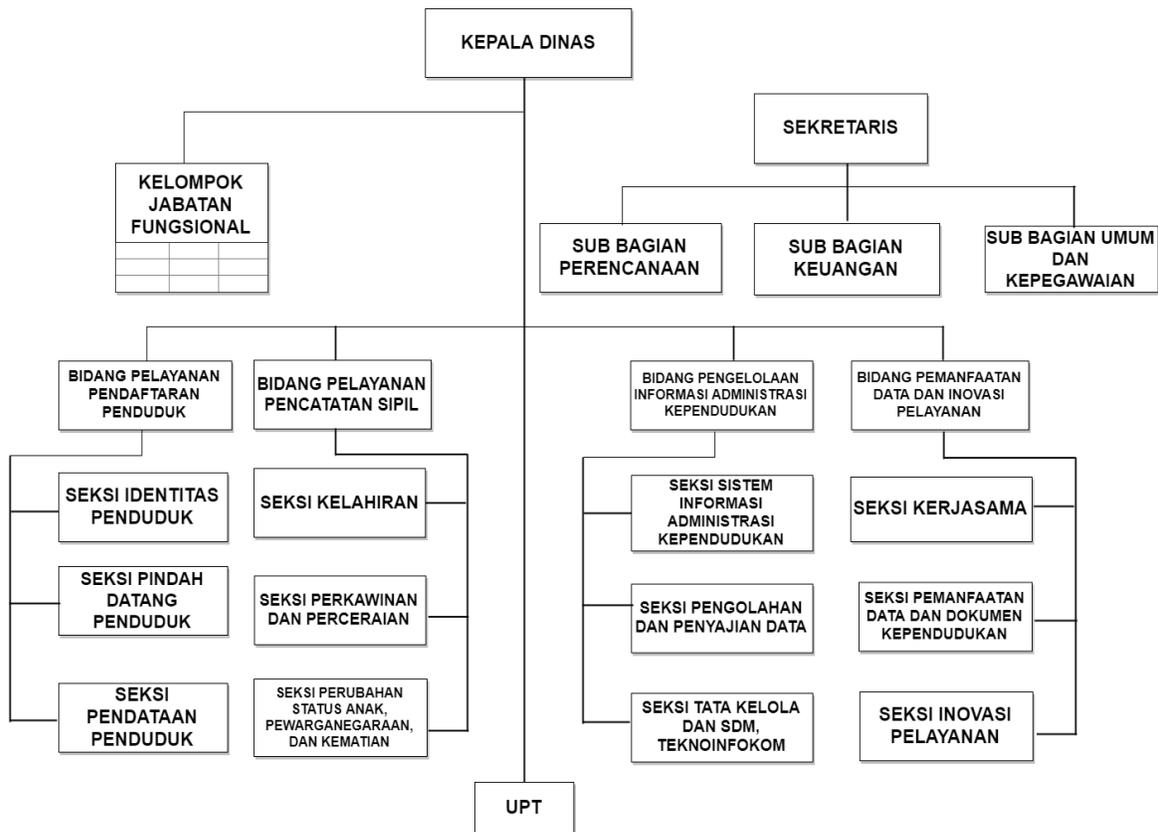


Gambar 1.1 Logo Disdukcapil Kota Bandung

*Sumber : Data Internal Disdukcapil*

### 1.1.4 Struktur Organisasi Disdukcapil Kota Bandung

Struktur organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Bandung menggambarkan susunan dan hubungan pada bagian-bagian dari posisi dalam instansi untuk menjalankan tugas guna mencapai tujuan instansi. Berikut adalah Struktur organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Bandung Periode 2019:



**Gambar 1.2 Struktur Organisasi Disdukcapil Kota Bandung**

*Sumber : Data Internal Disdukcapil 2019*

## 1.2 Latar Belakang

Didasarkan pada perkembangan Kota Bandung yang sangat pesat dari waktu ke waktu, dari aspek geografis, penambahan penduduk, pertumbuhan ekonomi, dinamika sosial, budaya dan politik yang sangat tinggi, (Disdukcapil Kota Bandung, 2019). Saat ini jumlah penduduk Kota Bandung berada pada urutan ke-5 (lima) sebagai kota dengan jumlah penduduk terbanyak di Indonesia. Pada tahun 2018 tercatat sebanyak 2,4 juta jiwa dan laju pertumbuhan penduduk Kota Bandung meningkat sebesar 1,53% dari tahun 2017, (Disdukcapil Kota Bandung, 2019). Dengan terus meningkatnya jumlah penduduk Kota Bandung menyebabkan permintaan produk seperti dalam pembuatan KTP elektronik, kartu keluarga, surat pindah dan dokumen-dokumen akta dan lain-lain akan meningkat. Permintaan produk yang meningkat menuntut sumber daya manusia pada Disdukcapil Kota Bandung untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja serta memaksimalkan pelayanan terhadap masyarakat Kota Bandung. Menurut konsep Kumar *at.al* (2016) produktivitas digambarkan sebagai kinerja dari individu, department dan industri.

Setiap instansi atau perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus di capai, hal ini tujuan instansi atau perusahaan tidak akan tercapai tanpa peran aktif tenaga kerja yang terampil dan disiplin, meskipun alat dari perusahaan itu canggih, Nasution (2018). Kemudian menurut Sahar (2016) untuk dapat mencapai tujuan secara efektif, instansi atau perusahaan harus membangun lingkungan dimana orang dapat bekerja secara produktif. Produktivitas yang efektif sangat diperlukan dalam suatu instansi atau perusahaan karena produktivitas sangat penting untuk mengukur keberhasilan kinerja individu tim dan organisasi. Maka dari itu sumber daya manusia atau pegawai pada Disdukcapil Kota Bandung harus mampu menghasilkan sesuatu dari output dan input yang telah terencana agar produktivitas kerja berjalan sesuai dengan target dan dapat memaksimalkan hasil yang akan dicapai setiap periode kerja. Jika produktivitas lebih rendah atau menurun diduga mengalami kegagalan, dalam hal ini upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja yang dibutuhkan pegawai perlu dipertimbangkan sebagai penentu keberhasilan instansi atau perusahaan.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, menurut Sedarmayanti dalam Wirawan *at.al* (2018) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, kesempatan berprestasi. Sunyoto dalam Nasution (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etos kerja, nutrisi dan kesehatan, tingkat pendapatan, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi, fasilitas produksi, keamanan sosial, pengelolaan dan kesempatan untuk berprestasi. Sedarmayanti (2018:72-77) faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai yaitu sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial pancasila (H.I.P), tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi teknologi dan kesempatan berprestasi. Liu (2019) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah *finds wage, physical capital, human capital*. Selanjutnya menurut Assagaf dan Datulong (2015) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah disiplin, motivasi dan semangat kerja para pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan narasumber yaitu ibu R. Ajeng Sekarwati selaku Analis SDM Aparatur Disdukcapil Kota Bandung, waktu pelaksanaan wawancara yaitu pada tanggal 27 September 2019. Disdukcapil Kota Bandung memiliki target kinerja tahunan yang harus tercapai, target kinerja tahunan ini sebagai bentuk tolak ukur pencapaian kinerja instansi. Target kinerja tahunan disdukcapil dihasilkan dari indikator kinerja seperti Indeks Pelayanan/ Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM), Cakupan Layanan Administrasi Kependudukan, Tingkat Keserasian data Kependudukan dan Cakupan Pemanfaatan Data Kependudukan. Kemudian, sasaran strategis Disdukcapil Kota Bandung yaitu Meningkatkan Kualitas Pelayanan, Meningkatkan Tertib Administrasi, Meningkatkan Kualitas Database Kependudukan dan Meningkatnya Cakupan Pemanfaatan Data Kependudukan. Selanjutnya, untuk mengukur produktivitas dilakukan dengan melihat kinerja serta

hasil yang dikerjakan pegawai, Chen dan Tjosvold dalam Fitrianti (2019:27) . Berikut adalah target kinerja tahunan pada Disdukcapil yang diukur dengan melihat target dan realisasi instansi Disdukcapil Kota Bandung:

**Tabel 1.1 Target Kinerja Tahunan Periode 2017-2019**

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET			REALISASI		
			2017	2018	2019	2017	2018	2019
1.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kependudukan	Indeks Pelayanan/ Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	80%	85%	82,9%	80.67%	82.89%	82.97 %
2.	Meningkatnya Tertib Administrasi Kependudukan	Cakupan Layanan Administrasi Kependudukan	79,25%	90%	95%	83.03%	93.34%	95.93 %
3.	Meningkatnya Kualitas Database Kependudukan	Tingkat Keserasian Data Kependudukan	97,5%	98%	-	97.66%	98.44%	-
4.	Meningkatnya Cakupan Pemanfaatan Data Kependudukan	Cakupan Pemanfaatan Data Kependudukan			50%			60%

*Sumber : Data Pra Penelitian Disdukcapil Kota Bandung*

Tabel 1.1 Menampilkan hasil target kinerja selama tiga periode. Indeks Pelayanan/ Kepuasan Masyarakat (IKM) tahun 2017 telah mencapai target, sedangkan tahun 2018 target tidak tercapai sehingga pada tahun 2019 target disesuaikan dengan realisasi pada tahun sebelumnya yaitu tahun 2018. Selanjutnya, Realisasi Cakupan Layanan Administrasi Kependudukan telah mencapai target. Kemudian, Target Tingkat Keserasian Data Kependudukan pada tahun 2018 sebesar 98% dan target telah

tercapai, hal ini pada tahun 2019 terdapat penambahan indikator yaitu mengenai Cakupan Pemanfaatan Data Kependudukan, target Cakupan Pemanfaatan Data Kependudukan telah tercapai. Dari hasil target kinerja terdapat output yang belum sepenuhnya tercapai. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan pada produktivitas kerja pegawai Disdukcapil Kota Bandung.

Selanjutnya terdapat faktor-faktor yang berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja telah diteliti oleh beberapa peneliti terdahulu diantaranya adalah kompetensi dan disiplin kerja. Telah dilakukan penelitian oleh Satiawan dkk (2016) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Donggala”, berdasarkan hasil penelitian kompetensi, motivasi dan disiplin secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pegawai. Penelitian selanjutnya oleh Sugiyarti dkk (2016) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Guru dengan Loyalitas sebagai Variabel Mediasi pada SMP Negeri 4 Surakarta”, menyatakan bahwa Kepemimpinan, Disiplin dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru di SMP Negeri 4 Surakarta.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja Disdukcapil Kota Bandung perlu meningkatkan kompetensi pegawai. Menurut Moehariono (2014:15) kompetensi pada pengetahuan, keterampilan atau keahlian lebih mudah untuk dapat dikembangkan dan untuk meningkatkan kompetensi tersebut yaitu dengan cara menambah program pendidikan dan pelatihan (*training*) bagi pegawai yang masih dianggap kurang kompetensinya. Sedangkan konsep diri, watak dan motif berada pada *personality iceberg* lebih tersembunyi (*hidden*) sehingga cukup sulit untuk dikembangkan, salah satu cara yang paling efektif untuk mengetahuinya adalah melalui psikolog dengan tes wawancara. Berikut ini untuk menunjang kompetensi dalam pemenuhan target instansi, Disdukcapil Kota Bandung memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti diklat. Data diklat pada Disdukcapil Kota Bandung akan dijabarkan pada tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung periode 2017-2019**

No	Jabatan	Kegiatan	Waktu	Manfaat
<b>Tahun 2017</b>				
1	Fungsional Umum	Diklat Penatausahaan Keuangan Berbasis Akrual bagi BP dan BPP	17 April s.d 21 April 2017	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan pengetahuan dan kemampuan bendahara dalam menyusun dan menata keuangan daerah</li> <li>2. Membangun sosok aparatur yang mempunyai kompetensi dalam melaksanakan penyusunan dan menata keuangan daerah yang tepat, jelas dan terukur</li> <li>3. Mampu menerapkan peraturan yang berlaku dalam menyusun dan menata keuangan daerah</li> <li>4. mengaplikasikan norma-norma yang berlaku dalam menyusun dan menata keuangan daerah sehingga tercipta tata kelola keuangan yang baik</li> <li>5. Mampu mengimplementasikan pengetahuan yang didapat dalam menunjang proses pengelolaan keuangan sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku</li> </ol>
2	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	Pelatihan Peningkatan Integritas Aparatur	15 s.d 19 Mei 2017	Mampu menunjukkan integritas dan komitmen sebagai PNS dan berkemampuan memprioritaskan profesi PNS
3	Analisis SDM Aparatur			
4	Operator SIAP/SIMPEG/E RK	Diklat Teknis Teknologi Informasi Berbasis e-government	11 s.d 15 September 2017	Meningkatkan kompetensi dan kapasitas teknis aparatur dalam pemanfaatan teknologi dan informasi guna mendukung pelayanan yang lebih efektif dan efisien melalui otomatisasi pelayanan berbasis sistem aplikasi

*(bersambung)*

(sambungan)

No	Jabatan	Kegiatan	Waktu	Manfaat
<b>Tahun 2017</b>				
5	Fungsional Umum	Diklat Pembentukan PPNS	13 September s.d 27 Oktober 2017	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Meningkatkan pemahaman mengenai kedudukan, peran dan fungsi PPNS serta memperdalam pengetahuan dalam proses penyidikan terhadap tindak pidana pelanggaran Perda</li><li>2. Mampu menunjukkan sikap perilaku yang memiliki integritas, etos kerja dan semangat gotong royong dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam penyidikan secara professional</li></ol>
6	Pengelola Sistem Informasi Kependudukan	Diklat Teknis Front Office	16 s.d 20 Oktober 2017	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Membekali peserta memahami fungsi dan peran front office, membangun citra lembaga, mengenal cara-cara efektif untuk melaksanakan tugas dan fungsi, memahami teknik-teknik public speaking, menangani keluhan, mendengar dengan perhatian dan menghadapi customer yang sulit</li><li>2. Meningkatkan kualitas pelayanan secara internal maupun eksternal organisasi</li><li>3. Menanggapi keluhan dengan cepat sesuai prosedur</li></ol>
7	Sekretaris	Diklat Perencanaan Pembangunan	18 s.d 24 Desember 2017	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Meningkatkan pengertian dan pemahaman peserta tentang sistem perencanaan pembangunan nasional dan daerah</li><li>2. Meningkatkan pengertian dan pemahaman peserta tentang proses penyusunan RPJMD</li><li>3. Mensinergikan, mengintegrasikan, mensinkronisasikan perencanaan daerah (RPJMD) dengan perencanaan pusat (RPJMN)</li></ol>
8	Kepala Sub Bagian Perencanaan			

(bersambung)

(sambungan)

No	Jabatan	Kegiatan	Waktu	Manfaat
<b>Tahun 2018</b>				
9	Pengadministrasi Perencanaan dan Program	Diklat dan Ujian Sertifikasi Ahli Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	10 s.d 14 Desember 2018	Meningkatkan kompetensi dan kapasitas profesi aparatur di bidang pengadaan barang/jasa pemerintah yang merupakan persyaratan seseorang untuk diangkat sebagai pengguna barang/jasa atau panitia/pejabat pengadaan
<b>Tahun 2019</b>				
10	Penata Laporan Keuangan	Diklat dan Ujian Sertifikasi Ahli Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	29 April s.d 2 Mei 2019	Meningkatkan kompetensi dan kapasitas profesi aparatur di bidang pengadaan barang/jasa pemerintah yang merupakan persyaratan seseorang untuk diangkat sebagai pengguna barang/jasa atau panitia/pejabat pengadaan
11	Pengadministrasi Perencanaan dan Program			
12	Pengelola Sistem Informasi Kependudukan	Pelatihan Bahasa Indonesia	5 s.d 6 November 2019	1. Meningkatkan keterampilan dan kualitas penggunaan Bahasa Indonesia dengan baik dan benar dalam menyusun dokumen resmi lembaga pemerintahan 2. Menumbuhkan sikap positif terhadap Bahasa Indonesia dalam rangka pemantapan karakter bangsa
13	Analisis Pelayanan Publik			
14	Pengadministrasi Kependudukan	Diklat Teknis Substantif Administrasi Kependudukan dan Catatan Sipil	14 s.d 26 Oktober 2019	Meningkatkan kompetensi para auditor di Lingkungan Pemerintah Provinsi, Kabupaten dan Kota Se-Jawa Barat

*Sumber: Data Pra Penelitian Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung (BKPP)*

Kompetensi pada Kantor Disdukcapil Kota Bandung dapat dilihat dari pendidikan dan pelatihan. Jika dilihat pada tabel 1.2 pelaksanaan pendidikan dan

pelatihan pada periode 2017 s/d 2019 dilakukan sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam jabatan dan pekerjaannya. Hal ini pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berguna untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan pada pegawai Disdukcapil Kota Bandung dan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kantor Disdukcapil Kota Bandung. Pelatihan dan pendidikan memiliki banyak manfaat untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan pegawai, akan tetapi jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan masih kurang dari keseluruhan pegawai Disdukcapil Kota Bandung hanya beberapa pegawai yang mengikuti kegiatan pelatihan dan pendidikan setiap tahunnya, hal ini menunjukkan tidak meratanya kegiatan pelatihan dan pendidikan atau diklat pada Kantor Disdukcapil Kota Bandung.

Selain pendidikan dan pelatihan, uji kompetensi perlu untuk melihat sejauh mana pegawai bisa dikembangkan. Berikut adalah pelaksanaan uji kompetensi di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

**Tabel 1.3 Uji Kompetensi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung periode 2017-2019**

Tahun	Jumlah pegawai	Kegunaan uji kompetensi pegawai
2017	1 orang	Talent pool
2018	5 orang	Talent pool
2019	1 orang	Ujian penyesuaian kenaikan pangkat (UPKP)
2019	40 orang	Pemetaan

Sumber: *Assessment Center Kota Bandung*

Berdasarkan tabel 1.3 Pelaksanaan uji kompetensi di lingkungan dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kota Bandung adalah untuk talent pool, ujian penyesuaian kenaikan pangkat (UPKP) dan pemetaan. Selanjutnya pada tahun 2017

jumlah pegawai yang mengikuti uji kompetensi adalah sebanyak 1 orang dan kegunaan uji kompetensi yaitu untuk talent pool. Pada tahun 2018 dengan jumlah 5 orang pegawai untuk talent pool. Dan di tahun 2019 terdapat 1 orang pegawai melakukan tes uji kompetensi untuk penyesuaian kenaikan pangkat (upkp) dan 40 orang pegawai untuk pemetaan (jabatan pelaksana). Hal ini uji kompetensi merupakan bentuk pembuktian kualifikasi pekerjaan. Uji kompetensi bukan hanya untuk melihat kompetensi pegawai tetapi berguna juga untuk karier pegawai seperti pada pelaksanaan uji kompetensi di lingkungan Disdukcapil Kota Bandung yaitu talent pool, Ujian penyesuaian kenaikan pangkat (UPKP) dan pemetaan. Dengan begitu uji kompetensi sangat perlu dilakukan pegawai Disdukcapil Kota Bandung sebagai bukti kemampuan pegawai yang relevan, selain itu untuk mengetahui pegawai yang berkompeten dan tidak kompeten untuk keperluan individu maupun instansi.

Selanjutnya pegawai di lingkungan Disdukcapil Kota Bandung mempunyai tugas dan fungsi berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung, Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan Daerah di bidang kependudukan dan Pencatatan Sipil berdasarkan asas otonomi dan pembantuan (Disdukcapil Kota Bandung, 2019). Selain itu, disdukcapil Kota Bandung mempunyai fungsi yaitu pertama, merumuskan kebijakan teknis dibidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Kedua, penyelenggaraan sebagian urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang kependudukan dan pencatatan sipil. Ketiga, Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang meliputi mobilitas penduduk, Pencatatan Sipil data dan evaluasi serta pengendalian dan ke empat pelaksanaan pelayanan teknis Administrasi Dinas (Disdukcapil Kota Bandung, 2019).

Untuk dapat menyelesaikan fungsi dan tugas yang dibebankan kepada pegawai. Pegawai disdukcapil harus mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tuntutan tugas dan pekerjaan yang akan menjadi salah satu faktor penting guna mendukung produktivitas kerja instansi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh sebab itu

peneliti melakukan *Preliminary test* untuk melihat tingkat kompetensi pada Disdukcapil Kota Bandung dengan menggunakan lima komponen kompetensi berdasarkan teori Spenser. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 30 orang pegawai dan menyediakan 4 pilihan jawaban dari item pernyataan menggunakan skala likert. Hasil dari *Preliminary test* yang dilakukan peneliti dapat dijabarkan sebagai berikut :

**Tabel 1.4 Preliminary Tingkat Kompetensi Pegawai Dinas  
Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Bandung 2019**

No	Pernyataan Kompetensi	Jumlah Responden				Skor Total	Skor Ideal	%	Keterangan
		1	2	3	4				
1.	Saya adalah orang yang berkompeten dalam bekerja		2	14	14	102	120	85%	Sangat Tinggi
2.	Saya mampu bekerja dalam suatu tekanan		1	21	8	97	120	80.83%	Tinggi
3.	Saya selalu berusaha bekerja dengan baik untuk mencapai jabatan kerja yang lebih baik	10	4	9	7	73	120	60.83%	Rendah
4.	Saya mampu mengimplementasikan pengetahuan yang saya miliki dalam pekerjaan Saya			19	11	101	120	84.16%	Sangat Tinggi
5.	Saya mampu bekerja menggunakan teknologi baru yang ada dalam perusahaan			20	10	100	120	83.33%	Sangat Tinggi
Total								78.83%	Tinggi

*Sumber: Data Preliminary test yang telah diolah.*

Berdasarkan hasil tabel 1.4 merupakan hasil olah data *preliminary test* mengenai kompetensi pada pegawai Disdukcapil Kota Bandung dengan hasil rata-rata tingkat kompetensi sebesar 78.83% yang artinya kompetensi Disdukcapil Kota Bandung tergolong tinggi. Akan tetapi, pada hasil penilaian terdapat indikator yang masih tergolong rendah yaitu dengan pernyataan “Saya selalu berusaha bekerja dengan baik untuk mencapai jabatan kerja yang lebih baik” dengan presentase 60.83%, hal ini artinya pegawai tidak berusaha bekerja dengan baik untuk mencapai jabatan yang lebih baik. Selain itu, rendahnya persentase pada pernyataan tersebut mencerminkan bahwa konsep diri pegawai tidak berkembang karena pegawai telah merasa nyaman dengan jabatan dan lingkungan kerjanya saat ini. Hal ini akan berdampak pada pergerakan karier pegawai, jika terjadi mutasi pegawai tidak mampu beradaptasi dengan tugas, wewenang dan tanggung jawab pada posisi jabatan yang baru. Selain itu semakin sulitnya pergerakan karir, pegawai akan menemukan titik jenuh pada posisi jabatan saat ini, sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menurun.

Selanjutnya faktor lain yang sangat penting untuk mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dengan beberapa penelitian terdahulu, diantaranya oleh Gitonga dkk (2019) mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara intervensi disiplin kerja alternatif dan produktivitas karyawan. Selain itu, Ruauw (2015) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai (suatu studi di Kantor Kelurahan Tingkulu Kecamatan Wanea Kota Manado) menyimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai berpengaruh dan memiliki korelasi yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Adanya disiplin kerja dalam organisasi akan membuat pegawai dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Pegawai yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku akan meningkatkan produktivitas kerja yang bersangkutan. Bentuk pelaksanaan disiplin kerja Disdukcapil Kota Bandung tercermin dari tingkat absensi pegawai. Berikut adalah rekapitulasi tingkat kehadiran pegawai Disdukcapil Kota Bandung.

**Tabel 1.5 Rekapitulasi Persentase Tingkat Kehadiran Pegawai**

**Periode 2015- 2018**

No	Tahun	Kehadiran (Hari)	Kehadiran (Waktu)	Tanpa Keterangan	Dinas	Sakit	Izin	Cuti	Diklat
1.	2015	100.00%	100.00%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
2.	2016	77.87%	100.00%	22.13%	2.16%	2.53%	1.82%	1.93%	0%
3.	2017	87.59%	100.00%	12.41%	3.33%	0.98%	1.31%	1.03%	0%
4.	2018	94.89%	98.82%	5.11%	3.26%	1.87%	0.70%	1.34%	0.02%

*Sumber : Data Pra Penelitian Disdukcapil Kota Bandung*

Rekapitulasi prosentase tingkat kehadiran pegawai Disdukcapil Kota Bandung dilihat dari kehadiran dalam hitungan hari dan waktu, tanpa keterangan, dinas, sakit, izin, cuti dan diklat. Absensi periode 2015 s/d 2018 mengalami fluktuatif, yang dimana diketahui bahwa setiap tahunnya masih dijumpai dengan adanya pegawai yang tidak hadir pada hari kerja. untuk izin atau tidak hadir tanpa keterangan 1 hari akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, karena waktu 360 menit dalam sehari akan hilang. Hal ini menandakan masih kurangnya disiplin kerja pegawai pada Disdukcapil Kota Bandung.

Selanjutnya peneliti melakukan uji *preliminary test* pada variabel disiplin kerja, berikut hasil *preliminary test* dapat dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 1.6 Preliminary Tingkat Disiplin Kerja Pegawai Dinas  
Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Bandung 2019**

No	Pernyataan Kompetensi	Jumlah Responden				Skor Total	Skor Ideal	%	Keterangan
		1	2	3	4				
1.	Tujuan instansi telah disosialisasikan kepada Saya			17	13	103	120	85.83%	Sangat Tinggi

*(bersambung)*

(sambungan)

No	Pernyataan Kompetensi	Jumlah Responden				Skor Total	Skor Ideal	%	Keterangan
		1	2	3	4				
2.	Saya meyakini peraturan telah dinyatakan secara tertulis			13	17	105	120	89.16%	Sangat Tinggi
3.	Atasan Saya memberikan contoh teladan disiplin yang baik		2	10	18	106	120	88.33%	Sangat Tinggi
4.	Saya mendapatkan perhatian secara pribadi dari instansi	1	15	8	6	79	120	65.83%	Tinggi
5.	Saya merasa perlu mendapatkan pengawasan dari atasan	8	4	14	4	74	120	61.66%	Rendah
6.	Saya akan mendapatkan <i>punishment</i> jika melanggar peraturan disiplin kerja		1	16	13	102	120	85%	Sangat Tinggi
7.	Saya merasa kompensasi dapat menunjang disiplin kerja		1	16	13	102	120	85%	Sangat Tinggi
Total								80.11 %	Tinggi

Sumber: Data Preliminary test yang telah diolah

Berdasarkan hasil tabel 1.4 merupakan hasil olah data *preliminary test* mengenai disiplin kerja pegawai pada Disdukcapil Kota Bandung dengan hasil rata-

rata tingkat disiplin kerja pegawai sebesar 80.11% yang artinya disiplin kerja pegawai Disdukcapil Kota Bandung tergolong tinggi. Akan tetapi, pada hasil penilaian terdapat indikator yang masih tergolong rendah yaitu dengan pernyataan “Saya merasa perlu mendapatkan pengawasan dari atasan” dengan presentase 61.66%, hal ini artinya pegawai tidak memerlukan adanya pengawasan dari atasan. Seharusnya pegawai perlu mendapatkan pengawasan secara berkala maupun pada waktu yang tidak diinformasikan sebelumnya, karena dengan adanya pengawasan akan menunjang disiplin kerja setiap pegawai. Akan tetapi jika pada kenyataannya pegawai tidak memerlukan adanya pengawasan dari atasan, hal tersebut akan mempengaruhi pada menurunnya disiplin kerja pegawai, dengan menurunnya tingkat disiplin kerja akan berpengaruh pada produktivitas kerja sehingga menyebabkan target dan realisasi tidak tercapai.

Dinas kependudukan dan pencatatan sipil adalah pelayanan masyarakat, yang dimana tuntutan kerja pegawai sangat banyak sehingga memerlukan adanya penggerak untuk memaksimalkan produktivitas kerja pegawai seperti adanya faktor kompetensi dan disiplin kerja, sehingga diharapkan target kinerja pegawai dapat tercapai. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Disdukcapil Kota Bandung dengan judul yang di ambil adalah **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Bandung”**.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Bandung merupakan lembaga pemerintahan daerah Kota Bandung yang bergerak dalam bidang kependudukan dan pencatatan sipil. Jumlah penduduk kota Bandung dari tahun ketahun mengalami kenaikan. Sehingga menuntut sumberdaya manusia pada disdukcapil untuk lebih produktif semaksimal mungkin, serta memaksimalkan pelayanan kependudukan dan pencatatan sipil terhadap masyarakat Kota Bandung.

Selain itu hasil target kinerja pada Disdukcapil Kota Bandung terdapat realisasi yang belum sepenuhnya tercapai. Sehingga membutuhkan pendorong untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Hal ini faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja dan kompetensi. Dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti skripsi dengan judul “ **Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung**”.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka pertanyaan yang akan di bahas peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi pada Disdukcapil Kota Bandung ?
2. Bagaimana disiplin kerja pada Disdukcapil Kota Bandung ?
3. Bagaimana produktivitas kerja pegawai pada Disdukcapil Kota Bandung ?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Disdukcapil Kota Bandung ?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Disdukcapil Kota Bandung ?
6. Bagaimana pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Disdukcapil Kota Bandung ?

#### **1.4 Tujuan penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi pada Disdukcapil Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja pada Disdukcapil Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis produktivitas kerja pegawai pada Disdukcapil Kota Bandung.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Disdukcapil Kota Bandung.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Disdukcapil Kota Bandung.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Disdukcapil Kota Bandung.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian diharapkan mempunyai manfaat dan kegunaan bagi berbagai pihak baik secara praktisi maupun akademis.

1. Manfaat praktisi

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi instansi khususnya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung dalam upaya peningkatan produktivitas kerja pegawai serta penerapan kompetensi dan disiplin kerja pegawai.

2. Manfaat akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat akademis, yaitu sebagai bahan referensi dan informasi yang bermanfaat untuk para peneliti selanjutnya khususnya tentang kompetensi, disiplin kerja dan produktivitas kerja pegawai.

### **1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

Berisi tentang sistematika dan penjelasan ringkas laporan penelitian yang terdiri dari Bab I sampai Bab V dalam laporan penelitian.

- a. **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini adalah penjelasan secara umum, ringkas dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Kemudian, isi bab ini meliputi: Gambaran Objek

Penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir

**b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

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

**c. BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menegaskan pendekatan, metode dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian. Selanjutnya, bab ini meliputi uraian tentang: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel, Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reabilitas, serta Teknik Analisis Data.

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

Bab ini berisi dua bagian yaitu bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian.

**e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

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