

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dunia pekerjaan sumber daya manusia merupakan unsur utama dan memiliki posisi serta kedudukan yang penting dalam suatu organisasi, sumber daya manusia yang dimaksud yaitu karyawan, karyawan adalah sumber daya yang paling berharga dan terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan ataupun instansi pemerintahan. Keberadaan karyawan atau pegawai berperan penting dalam kemajuan sebuah organisasi ataupun instansi pemerintahan. Karyawan atau pegawai yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi serta kinerja yang baik akan berdampak positif untuk kemajuan organisasi ataupun instansi pemerintahan. Karyawan atau pegawai merupakan kebutuhan organisasi atau instansi pemerintahan yang tidak bisa digantikan.

Setiap orang memiliki kemampuan dan karakteristik yang tidak sama, maka progres yang ditunjukkan oleh masing-masing karyawan atau pegawai juga bisa berbeda. Selain semangat kerja yang tinggi dan tanggung jawab kedisiplinan dalam bekerja mampu meningkatkan efektifitas dan efisiensi lingkungan kerja di perusahaan.

Kedisiplinan merupakan salah satu aspek penting yang harus dimiliki oleh manusia, sebab dengannya secara keseluruhan aktifitas manusia akan lebih teratur dan terarah. Namun sayang, semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan menjadi era modern, kedisiplinan bukan lagi menjadi suatu hal yang prioritas utama bagi sebagian besar manusia. Terutama para pegawai Indonesia. Banyak

pegawai di Indonesia yang lebih mementingkan kepentingan pribadinya dan mengabaikan kedisiplinan kehadiran karena lemahnya sistem disiplin di Indonesia.¹ Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja.²

Pegawai negeri sipil sebagai aparatur sipil negara dalam pelaksanaan kebijakan otonomi daerah memiliki peran yang sangat strategis. Salah satu peran strategisnya adalah mendorong perubahan internal untuk memaksimalkan kinerja pelayanan publik. Untuk mewujudkan sosok aparatur yang profesional sebagaimana yang diharapkan UU Nomor 5 Tahun 2013, menanamkan kedisiplinan tentulah bukan hal yang mudah. Selalu banyak hambatan dan permasalahan yang dihadapi. Sejak PP No. 53 tahun 2010 digulirkan kedisiplinan PNS masih rendah.

Absensi merupakan salah satu tolak ukur metode pengembangan karyawan, jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, maka metode pengembangan yang dilakukan baik, sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.³

Sikap disiplin Pegawai Negeri Sipil dapat diketahui salah satunya dengan melihat kehadiran, kehadiran tersebut terekam dari absen yang telah diisi, pada

¹Farisa Djubaini, dkk. *Pengaruh Penggunaan Fingerprint Dan Despensi Terhadap Disiplin Kerja PNS Kota Manado*. (Manado: Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017. ISSN 2303-1174),h. 2100.

²Setiyawan, Budi dan Waridin. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi* (Semarang. JRBI. Vol 2. No 2. 2006),h. 183.

³Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. 2008), h. 84.

awalnya Pegawai Negeri Sipil menggunakan absen manual yaitu menulis nama beserta jam kedatangan dan kepulangan disebuah kertas absen yang disediakan, setelahnya diserahkan kepimpinan. Namun ternyata absen dengan cara manual tersebut menjadikan Pegawai Negeri Sipil masih kurang disiplin yaitu datang yang terlambat ditulis tepat waktu, merangkap tanda tangan di lain hari bahkan ada yang lebih parah, menitip absen kepada rekan kerja yang lain. Menurut Mangkunegara kondisi tersebut dikarenakan pekerja tidak bekerja secara maksimal karena rendahnya sikap disiplin dilihat dari tingginya angka kemangkiran dan pegawai yang datang terlambat sehingga akan menghambat tujuan dari organisasi.⁴

Hasil evaluasi absen manual yang dilakukan terbukti banyak Pegawai Negeri Sipil yang kurang disiplin, oleh karena itu pemerintah menerapkan absen elektronik (*fingerprint*) yang bertujuan untuk merubah kedisiplinan pegawai agar lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaan/kewajibannya. Menurut Eko absen elektronik adalah alat berbasis teknologi yang di atur secara otomatis yang telah di simpan didalamnya data semua karyawan atau pegawai yang akhirnya mampu menginput kehadiran ataupun kepulangan karyawan.⁵

Permasalahan di atas dapat terselesaikan sekaligus dalam rangka realisasi reformasi birokrasi di institusi pemerintahan, maka penggunaan absensi elektronik diyakini bisa menjadi salah satu solusi kedisiplinan PNS. Absensi *finger print*

⁴Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. "Effect of Training, Competence and Discipline Performance in Company". Journal of Social and Behavioral Science 211 (2): 1240-1251. Diunduh 17- 10- 2018 13:00.

⁵Eko Nugroho. *Biometrika Mengenal Sistem Identifikasi Masa Depan*. (Yogyakarta: Andi Offset, 2009), h. 17

(sidik jari) adalah suatu metode baru yang saat ini telah berkembang, mesin dengan bantuan software untuk mengisi data kehadiran suatu komunitas kelompok maupun instansi yang menggunakannya. Sehingga dengan menggunakan alat ini, absensi yang direkapitulasi.⁶

Mesin absensi elektronik ini menjadikan alat penunjang yang sudah berubah dari sistem manual menjadi sistem elektronik. Alat ini sudah diatur waktunya sesuai aturan yang berlaku dalam mencatat kehadiran seseorang, sehingga pegawai diharapkan bisa lebih disiplin dan berdampak baik bagi citra pegawai di masyarakat.

Selain dengan menerapkan absen sidik jari (*fingerprint*) Disiplin kerja dapat ditingkatkan melalui motivasi yang merupakan unsur-unsur untuk meningkatkan disiplin kerja dan kepemimpinan merupakan salah satu cara memotivasi para karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pembinaan disiplin kerja yang terus menerus dilakukan oleh pimpinan memiliki tujuan agar para tenaga kerja termotivasi untuk meningkatkan disiplin bukan karena adanya sanksi tetapi didorong oleh kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri. Dengan demikian pemimpin yang baik sangat berdampak positif pada timbulnya disiplin kerja dari orang-orang yang dipimpin dan bagaimana seorang pemimpin bisa memberikan contoh melalui disiplin kerja yang baik pada bawahannya.

⁶Inayatillah. Dampak Penerapan Absen Sidik Jari (*Fingerprint*) Terhadap PNS Perempuan Di Lingkup UIN Ar-Raniry Banda Aceh (Gender Equality: *Internasional Journal of Child and Gender Studies* Vol. 1, No. 2, September 2015), h. 29.

Pemimpin merupakan agen perubahan (*agent of changes*), dikatakan seperti itu karena pemimpin seorang yang mampu merubah seseorang dengan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu. Mengingat tugas seorang pemimpin yaitu mempengaruhi karyawan atau bawahannya maka agar efektif diperlukan pola dan gaya kepemimpinan yang tepat, yang akhirnya berdampak pada peningkatan disiplin kerja yang baik. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk lebih meningkatkan lagi disiplin dalam bekerja sehingga tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai.⁷

Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Tengah dituntut untuk memberikan layanan yang berkualitas, untuk itu diperlukan disiplin kerja yang berkualitas pula oleh pegawainya. Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Tengah berusaha untuk menciptakan kedisiplinan yang baik oleh pegawainya yaitu dengan menerapkan absen elektronik (*fingerprint*) serta lingkungan kerja yang nyaman salah satunya keberadaan pimpinan yang diharapkan mampu menumbuhkan motivasi kerja.

Keberadaan seorang pemimpin yang tepat serta pola dan gaya kepemimpinan yang baik ditambah lagi penggunaan absen yang merekam otomatis yaitu absen elektronik (*fingerprint*) diharapkan mampu merubah semangat kerja pegawai, ini dilakukan untuk pelayanan yang berkualitas bagi masyarakat.

⁷Amalia Adhitya M. *Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Disiplin Kerja*. (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)Vol. 40 No.2 November 2016) h.92 akses online administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id tgl 15-10-2018 20:30.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan di KUA Kabupaten Hulu Sungai Tengah terhadap ASN yang berjumlah 30 orang mengenai Pengaruh Penggunaan Absen Elektronik (*Fingerprint*) dan Pola Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja didapatkan hasil bahwa sebagian ASN setelah melakukan *fingerprint* mereka ada yang pulang kembali ke rumah bahkan ada yang kewarung kopi bersama teman-temannya, itu dikarenakan atasan mereka sedang bertugas diluar. Tetapi jika atasan mereka berada di kantor maka seluruh staf hadir dan pulang tepat waktu.

Oleh karena itu, berdasarkan penjelasan di atas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Sikap Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Penggunaan Absen Elektronik (*Fingerprint*) dan Pola Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Tengah”**.

B. Rumusan Masalah

Berpijak pada latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Sikap Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Penggunaan absen elektronik (*fingerprint*) terhadap disiplin kerja pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Tengah?
2. Apakah terdapat pengaruh pola kepemimpinan terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Tengah?

3. Apakah terdapat pengaruh sikap Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam penggunaan absen elektronik (*fingerprint*) dan pola kepemimpinan secara simultan terhadap disiplin kerja pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Tengah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Mengetahui pengaruh Sikap Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Penggunaan absen elektronik (*fingerprint*) terhadap disiplin kerja pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Tengah.
2. Mengetahui pengaruh pola kepemimpinan terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Tengah.
3. Mengetahui pengaruh sikap Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam penggunaan absen elektronik (*fingerprint*) dan pola kepemimpinan secara simultan terhadap disiplin kerja pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Tengah.

D. Signifikansi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Secara teoritis penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini dapat menemukan pengaruh sikap Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam penggunaan absen elektronik (*fingerprint*) terhadap disiplin kerja.
2. Memberikan masukan atau informasi mengenai pengaruh sikap Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam penggunaan absen elektronik (*fingerprint*), pola kepemimpinan dan disiplin kerja.
3. Sebagai tambahan khazanah keilmuan dalam bidang absen elektronik (*fingerprint*), pola kepemimpinan dan disiplin kerja.

Adapun secara praktis penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Memberikan sumbangan pikiran atau masukan bagi pengawas setempat untuk mengetahui pengaruh sikap Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam penggunaan absen elektronik (*fingerprint*), pola kepemimpinan dan disiplin kerja pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Tengah.
2. Bagi peneliti berguna sebagai bahan penelitian lanjutan yang sesuai dengan permasalahan sehingga pada akhirnya dapat digunakan sebagai pertimbangan penelitian selanjutnya.

E. Definisi Operasional

Untuk memudahkan dalam memahami penelitian yang akan peneliti lakukan maka peneliti menetapkan definisi operasional:

1. Pengaruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, “Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.” menyatakan bahwa pengaruh adalah kekuatan yang muncul dari suatu benda atau orang dan juga gejala dalam yang dapat memberikan perubahan terhadap apa-apa yang ada di sekelilingnya. Jadi, dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh merupakan suatu daya atau kekuatan yang timbul dari sesuatu, baik itu orang maupun benda serta segala sesuatu yang ada di alam sehingga mempengaruhi apa-apa yang ada di sekitarnya.⁸

2. Sikap

Sikap dalam arti yang sempit adalah pandangan atau kecenderungan mental. Sikap (*attitude*) adalah suatu kecenderungan untuk mereaksi suatu hal, orang atau benda dengan suka, tidak suka atau acuh tak acuh.⁹ Dengan demikian, pada prinsipnya sikap itu dapat kita anggap suatu kecenderungan siswa untuk bertindak dengan cara tertentu. Kecenderungan mereaksi atau sikap seseorang terhadap sesuatu hal, orang atau benda dengan demikian bisa tiga kemungkinan, yaitu suka (menerima atau senang dengan wajah tersenyum), tidak suka (menolak atau tidak senang dengan diam tanpa wajah cemberut) dan sikap acuh tak acuh dengan diam tanpa ekspresi wajah.

⁸Hasan Alwi, dkk, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Dapertemen Pendidikan nasional Balai Pustaka, 2005) h. 849

⁹M. Alisuf Sabri, *Psikologi Pendidikan berdasarkan Kurikulum Nasional*, (Jakarta : Pedoman Ilmu Raya, 2010), h. 83

3. Absen elektronik (*fingerprint*)

Absensi elektronik yang diharapkan mampu mengubah mental pegawai yang suka membolos dan telat masuk kerja dan budaya merangkap absen. Mesin absen elektronik ini diatur jam mulai kerjanya sesuai dengan aturan yang berlaku hingga berakhirnya waktu kerja, jika ada pegawai yang terlambat maka mesin absen elektronik akan mencatat lama keterlambatan pegawai saat masuk kerja. Absen elektronik (*fingerprint*) dalam penelitian ini adalah yang digunakan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Tengah.

4. Pola kepemimpinan

Pola menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah model, contoh dan acuan, sedangkan kepemimpinan adalah energi yang mempengaruhi, pola kepemimpinan dalam penelitian ini adalah model atau gaya yang dilakukan pemimpin Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Tengah untuk mempengaruhi pegawainya menjadi lebih disiplin.

5. Disiplin kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja dalam penelitian ini adalah yang dilakukan aparatur sipil negara Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Tengah

Jadi, yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh sikap Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam penggunaan absen elektronik

(*fingerprint*) dan pola kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Tengah.

F. Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Kerangka pemikiran adalah berusaha menjelaskan konstelasi hubungan antar variabel yang akan diteliti. Konstelasi hubungan tersebut idealnya dikuatkan oleh teori. Dalam menyusun kerangka pemikiran, penyajiannya dimulai dari variabel yang mewakili masalah penelitian. Jika hendak diteliti adalah masalah Absensi elektronik (*fingerprint*) dalam hubungannya dengan pola kepemimpinan dan disiplin kerja, maka penyajiannya dimulai dari teori *fingerprint* lalu dikaitkan dengan teori pola kepemimpinan dan teori disiplin kerja. Keterkaitan ketiga variabel tersebut sedapat mungkin dilengkapi dengan teori.

Absensi karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM atau *Human Resources Management*). Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang karyawan dapat menentukan prestasi kerja seseorang, gaji/upah, berhak untuk mendapatkan bonus atau tunjangan atau tidak, produktivitas, dan kemajuan instansi/lembaga secara umum. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan/instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dampak dari itu adalah teguran secara lisan oleh atasan, skorsing pekerjaan, diturunkan pangkat atau dipecat.

1. Kerangka Berpikir

Variabel Independen

X1 = Pengaruh sikap Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam penggunaan absen elektronik (*fingerprint*)

X2 = Pola kepemimpinan

Variabel Dependen

Y = Disiplin Kerja

2. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan rumusan masalah di atas hipotesis sementara yaitu:

Ho = tidak terdapat pengaruh signifikan antara penggunaan absen elektronik (*fingerprint*) dan pola kepemimpinan terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Tengah.

Ha = terdapat pengaruh signifikan antara penggunaan absen elektronik (*fingerprint*) dan pola kepemimpinan terhadap peningkatan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Tengah.

G. Kajian Pustaka

Sebelum melakukan penelitian ini, peneliti telah mengkaji tesis yang berhubungan dengan *fingerprint* yakni penelitian yang dilakukan oleh Maisaroh yang berjudul Implementasi Kebijakan Absen Elektronik Sidik Jari (*Fingerprint*) Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di MIN 1 Teladan

Palembang, penelitian ini dilakukan terhadap PNS di MIN 1 Teladan Palembang, sebuah lembaga Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri di bawah naungan Kementerian Agama. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis implementasi kebijakan absen elektronik sidik jari (*Fingerprint*) dan mendeskripsikan dampak implementasi kebijakan absen elektronik sidik jari (*fingerprint*) PNS di MIN 1 Teladan Palembang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data penelitian melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Sementara itu data dianalisis melalui kegiatan reduksi, penyajian data dan verifikasi. Hasil dari penelitian ini adalah dampak implementasi kebijakan absen elektronik sidik jari (*fingerprint*) mencakup dua hal yaitu terhadap disiplin PNS dan kinerja PNS. Disiplin kehadiran PNS meningkat sejak absen elektronik diikuti juga dengan peningkatan kinerja.

Adapun penelitian yang akan penulis teliti ini membahas tentang disiplin, absensi elektronik dan pola kepemimpinan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Fokus dari penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh penggunaan absensi elektronik dan pola kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin pegawai.

H. Sistematika Penulisan

Penulisan tesis ini terdiri dari enam bab dengan sistematika pembahasan sebagai berikut;

Bab I pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu dan sistematika pembahasan.

Bab II kerangka teoritis yang meliputi pengertian Pengaruh, Sikap, Absen elektronik (*fingerprint*), Pola kepemimpinan, disiplin kerja dan pengertian pegawai negeri sipil/aparatur sipil negara

Bab III metode penelitian yang meliputi rancangan penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, desain pengukuran, teknik analisis data, hasil uji coba validitas dan reliabilitas pada angket penelitian, dan prosuder penelitian.

Bab IV Paparan data meliputi Sejarah Kemeterian Agama RI Kabupaten Hulu Sungai Tengah dan Pengujian Hipotesis

Bab V Pembahasan meliputi Analisis Deskripsi Data Hasil Penelitian dan Pengaruh sikap Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam penggunaan absen elektronik (*fingerprint*), Pola Kepemimpinan dan Disiplin Kerja

Bab VI Penutup yang meliputi simpulan dan saran-saran