

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Untuk mendukung tercapainya tujuan nasional diperlukan sumber daya manusia yang turut menunjang pengelolaan tata pemerintahan yang baik. Pegawai Negeri Sipil selaku unsur utama sumberdaya aparatur negara mempunyai peranan yang sangat menentukan bagi keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Pegawai negeri sipil menurut Undang-undang No. 5 Tahun 2014 adalah warga negara indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia sektor publik, disiplin pegawai merupakan salah satu indikator utama yang mampu digunakan untuk menilai sejauh mana tanggungjawab seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. PNS harus mempunyai sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Kedisiplinan pegawai PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin oleh pejabat yang berwenang menghukum. Adapun tingkat hukuman disiplin pegawai PNS terbagi tiga yaitu (1) Hukuman disiplin ringan dimana jenis hukumannya berbentuk teguran lisan/tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis, (2) Hukuman disiplin sedang jenis hukumannya berupa penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji dan penundaan kenaikan pangkat, (3) Hukuman disiplin berat dengan jenis hukuman berupa

penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat dan tidak hormat.

Salah satu hal penting yang perlu diperhatikan dalam peningkatan disiplin adalah masalah kehadiran (absensi) pegawai. Sistem absensi merupakan sebuah sistem yang ada di suatu instansi yang digunakan untuk mencatat daftar kehadiran setiap anggota instansi tersebut. Sistem absensi mencatat identitas anggota instansi dan waktu keluar-masuk anggotanya. Sistem absensi juga mempunyai kemampuan untuk memberikan laporan yang akurat kepada pimpinan atau manajer. Oleh karena itu, kebanyakan perusahaan baik swasta maupun pemerintahan memanfaatkan daftar kehadiran pegawai untuk menentukan gaji kepada pegawainya.

Berkaitan dengan hadirnya virus Corona (Covid-19) pada awal tahun 2020, seluruh area kantor wajib menerapkan *social distancing* dan segala protokol kesehatan yang ada. Artinya, setiap karyawan harus menjaga jarak aman antara satu dengan yang lain. Akibatnya, sistem presensi pegawai dengan mesin *fingerprint* ditiadakan. Maka diperlukan sebuah cara baru ataupun cara yang lebih canggih untuk melakukan absensi, salah satunya adalah dengan melakukan absensi melalui gadget. Sistem ini diharapkan mampu menggantikan teknologi *fingerprint* yang masih manual. Dengan hadirnya sistem baru ini, setiap pegawai yang ingin melakukan absensi hanya perlu melakukannya pada gadget masing-masing. Penerapan Sistem Absensi Daring (*Online*), yang dimaksudkan agar data kehadiran Pegawai Negeri Sipil yang diperoleh semakin akuratif sekaligus agar disiplin kehadiran pegawai meningkat dan terpantau dengan baik.

Sesuai dengan Surat Edaran Sekretaris Jenderal Nomor: SE03.KP.05.04 Tahun 2019 tentang Prosedur Penegakan Disiplin Pegawai terhadap pegawai yang terlambat, pulang cepat, dan/atau tidak absen masuk/pulang akan diberikan prosedur penanganan sebagai berikut: 1) Pemberian izin keterlambatan masuk kerja dan izin pulang cepat oleh atasan langsung hanya dapat diberikan apabila terdapat hal-hal yang sangat penting dan sangat mendesak; 2) Keterlambatan yang tidak mendapat izin akan dianggap sebagai pelanggaran tidak memenuhi ketentuan jam kerja dan akan diakumulasikan sebagai pelanggaran; 3) Pegawai yang tidak absen masuk atau pulang dikarenakan malfungsi mesin absen/lupa

absen wajib membuat surat keterangan yang ditandatangani oleh atasan langsung dan pejabat kepegawaian yang menangani absensi; 4) Pegawai yang tidak absen masuk tanpa izin dianggap terlambat selama 4 (empat) jam dihitung dari jam 08.00-12.00 dan dianggap pulang cepat selama 3 (tiga) jam dihitung dari jam 13.00-16.00 untuk pegawai yang tidak absen pulang tanpa izin.

Berdasarkan ketentuan diatas, keterlambatan pegawai yang tidak memperoleh izin dari atasan langsung akan diakumulasikan dan dihitung sebagai pelanggaran. Untuk selanjutnya, penjatuhan hukuman disiplin bagi Pegawai PNS, terhadap pegawai yang terlambat, pulang cepat, dan/atau tidak absen masuk/pulang tetap mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil khususnya pada pasal 4f yang berbunyi PNS wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.

Berdasarkan laporan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil yang masuk ke BKN berdasarkan data pada SAPK BKN Tahun 2017 sebanyak 3.066 pegawai. PNS Instansi Pusat yang dijatuhi hukuman disiplin Tahun 2017 berjumlah 879 pegawai, dengan hukuman disiplin terbanyak adalah pada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dengan jumlah 145 pegawai. Sedangkan PNS pada Instansi 25 Daerah yang dijatuhi hukuman disiplin Tahun 2017 berjumlah 2.187 pegawai, dengan hukuman disiplin terbanyak adalah pada Pemerintah Kabupaten Sukabumi dengan jumlah 102 pegawai.

Laporan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil yang masuk ke BKN berdasarkan data pada SAPK BKN Tahun 2018 sebanyak 3.383 pegawai. PNS Instansi Pusat yang dijatuhi hukuman disiplin Tahun 2018 berjumlah 1.003 pegawai, dengan hukuman disiplin terbanyak adalah pada Kementerian Keuangan dengan jumlah 158 pegawai. Sedangkan PNS pada Instansi Daerah yang dijatuhi hukuman disiplin Tahun 2018 berjumlah 2.380 pegawai, dengan hukuman disiplin terbanyak adalah pada Pemerintah Kota Bekasi dengan jumlah 63 pegawai.

Berdasarkan hasil observasi peneliti dari hasil internship di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ditemukan ada beberapa hal mengenai disiplin kerja pegawai yang terlihat kurang, yaitu masih adanya pegawai yang tidak tepat waktu pada jam masuk dan pulang kantor, pegawai yang suka istirahat lebih awal, merokok pada jam kerja, dan masih adanya pegawai yang masuk kantor akan

tetapi tidak menyelesaikan pekerjaannya malah bersantai sehingga banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu. Kemudian pembagian tugas antar pegawai belum optimal, dalam artian masih ada beberapa pegawai yang melimpahkan tugas atau pekerjaannya kepada pegawai lain. Berikut adalah data rekapitulasi absensi pegawai PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat pada tahun 2021.

**Tabel.1.1.**

Data Rekapitulasi Kehadiran Pegawai PNS Tahun 2021

Bulan	Presentase Kehadiran
Januari	87,4%
Februari	82,31%
Maret	84,83%
April	84,93%
Mei	86,75%
Juni	89,92%
Juli	88,66%
Agustus	90,07%
September	90,07%
Oktober	90,37%
November	91,06%
Desember	91,16%

Sumber: Subbag Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai : Pengaruh Penerapan Absensi Daring (*Online*) Sebagai Bentuk Pengawasan Digital Terhadap Disiplin Kerja Pegawai PNS Di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

## 1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Gambaran Penerapan Absensi Daring (*Online*) di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana Gambaran Disiplin Kerja Pegawai PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?

3. Bagaimana Pengaruh Penerapan Absensi Daring (*Online*) sebagai Bentuk Pengawasan Digital Terhadap Disiplin Kerja Pegawai PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini dikategorikan menjadi dua bagian, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

#### **1.3.1 Tujuan Umum**

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai Pengaruh Penerapan Absensi Daring (*Online*) Sebagai Bentuk Pengawasan Digital Terhadap Disiplin Kerja Pegawai PNS Di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

#### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Untuk memperoleh Informasi mengenai Gambaran Penerapan Absensi Daring (*Online*) di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk memperoleh Informasi mengenai Gambaran Disiplin Kerja Pegawai PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Penerapan Absensi Daring (*Online*) sebagai Bentuk Pengawasan Digital Terhadap Disiplin Kerja Pegawai PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian keilmuan dalam pengembangan Ilmu Administrasi Pendidikan Khususnya pada kajian Manajemen Sumber Manusia, Manajemen Pegawai dan Sistem informasi Manajemen.

#### **1.4.2 Secara Praktis**

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Bagi Lembaga**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menjadi solusi dalam meningkatkan Pengawasan terhadap Kedisiplinan pegawai PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

## **2. Bagi Pegawai**

Dengan adanya Penelitian ini diharapkan pegawai PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat lebih meningkatkan kedisiplinannya.

## **3. Bagi Pihak Lain**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan bila mana akan mengadakan penelitian pada masalah yang sama.

### **1.5 Struktur Organisasi**

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang skripsi ini, peneliti menyusun struktur organisasi skripsi melalui uraian sebagai berikut:

1. Bab I Pendahuluan, berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi.
2. Bab II Kajian Pustaka, berisi konsep, teori, dalil, hokum, model, rumus utama serta turunannya dalam bidang penelitian yang dikaji. Selain itu dalam bab II ini memuat pula kerangka berpikir peneliti.
3. Bab III Metode Penelitian, pada bab ini berisi tentang desain penelitian, partisipan penelitian, populasi dan sampel, lokasi penelitian, instrument penelitian, prosedur penelitian dan analisis data.
4. Bab IV Temuan dan Pembahasan, berisi temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data dengan bentuk sesuai dengan rumusan masalah penelitian serta pembahasan temuan penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.
5. Bab V Simpulan, Implikasi, dan Rekomendasi, berisi penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian sekaligus mengajukan hal-hal penting yang dapat dimanfaatkan dari hasil penelitian tersebut.