

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Instansi pemerintah merupakan sebuah organisasi yang terdiri dari orang-orang yang sudah dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas sebagai bentuk pengabdian dan pelayanan bagi masyarakat. Tujuan dari instansi pemerintah ini dapat dicapai apabila dapat mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusianya secara efektif dan efisien. Peran dari sumber daya manusia sebagai pegawai dalam organisasi ini memegang peranan yang penting, karena pegawai yang menjadi penggerak dan penentu sebuah organisasi agar terus berjalan dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Pegawai merupakan penggerak dalam organisasi, sehingga dalam melakukan kegiatannya pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya bisa sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga bisa menciptakan disiplin kerja. Disiplin juga merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para pegawai untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan peraturan sehingga akan mengakibatkan terhadap capaian prestasi kerja pegawai.

Pada dasarnya, kedisiplinan itu merupakan sesuatu hal yang sangat penting baik itu di lingkungan keluarga, pendidikan maupun birokrasi pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) dituntut untuk memiliki sikap yang baik, dan salahsatunya merupakan kedisiplinan. Mereka harus selalu menaati segala

peraturan yang ada. Disiplin juga dapat mencerminkan seberapa besar tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Salah satu disiplin yang penting yaitu mengenai disiplin waktu atau kehadiran. Masalah disiplin dari pegawai tidak lepas dari kehadiran pegawai atau absensi. Sudah cukup banyak isu-isu yang beredar di masyarakat bahwa pekerjaan dari Aparatur Sipil Negara itu ringan dan santai, karena sebagian besar hanya datang dan absen saja. Bukan rahasia umum lagi sebagian dari pegawai Aparatur Sipil Negara “nitip” absen ke pegawai lainnya, hal tersebut tentunya telah membudaya sejak lama dan menjadi kebiasaan baik di instansi pemerintah maupun bagi masyarakat sendiri. Untuk mengukur sejauh mana tingkat kehadiran mereka, salah satu caranya dengan melihat kehadiran mereka sehari-hari saat datang dan pulang bekerja, apakah mereka sudah memenuhi peraturan atau ketentuan waktu yang sudah ditetapkan atau belum.

Kehadiran dari mereka ini dapat dibuktikan dengan sebuah daftar hadir atau absensi. Absen ini bisa dilakukan dengan membubuhkan tandatangan saat datang dan pulang, yang dilakukan di waktu yang tidak bersamaan. Namun dengan melakukan absensi secara manual ini bisa saja terjadi kemungkinan adanya tindakan kecurangan tandatangan, maka untuk menghindari hal ini pemerintah mengeluarkan kebijakan yaitu mengenai penggunaan mesin absensi elektronik menggantikan sistem absensi manual yang selama ini sudah dilakukan. Kebijakan ini merujuk pada pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Saat ini, era globalisasi yang semakin maju berdampak juga terhadap kemajuan teknologi, sehingga dalam perkembangannya suatu lembaga organisasi atau instansi harus dapat beradaptasi sesuai dengan kemajuan teknologi ini. Era globalisasi ini tentunya berperan sekali dengan adanya penerapan teknologi yang dapat menangani masalah kehadiran dari pegawai terutama dalam hal absensi. Adanya kemajuan teknologi ini mengakibatkan terjadinya perubahan dari sistem yang manual ke elektronik, dan salah satu contohnya seperti absensi yang sebelumnya masih manual kini beralih menggunakan sistem absensi elektronik. Sistem ini bisa melakukan pencatatan kehadiran melalui sidik jari (*fingerprint*) ataupun pengenalan wajah (*face recognition*).

Perubahan dari sistem yang manual ke elektronik ini juga dilakukan agar kegiatan absensi menjadi lebih efektif dan lebih akurat. Efektivitas absensi elektronik ini berkaitan dengan kehadiran dan disiplin dari para pegawainya, adapun pengertian dari efektivitas itu sendiri yaitu hubungan output dan tujuan. Hal ini berarti efektivitas adalah ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Salah satu instansi yang menggunakan absensi elektronik ini adalah Kecamatan Panyileukan. Pada mulanya, Kecamatan Panyileukan menggunakan absensi elektronik sidik jari (*fingerprint*), namun pada tahun 2019 Kecamatan Panyileukan mengubah absensi *fingerprint* menjadi absensi *face recognition* dengan tujuan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai. Absensi pengenalan wajah (*face recognition*) ini terintegrasi dengan Sistem Informasi Administrasi Presensi (SIAP) yaitu sistem informasi yang berfungsi mengelola dan menyajikan

data kehadiran pegawai, yang kemudian dapat diakses secara online serta terintegrasi ke seluruh SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Bandung. Sehingga sekarang pimpinan dapat mengawasi kehadiran dari para pegawainya, karena secara otomatis dapat menampilkan kehadiran pegawai secara rinci.

Meskipun absensi tersebut sudah diterapkan dari tahun 2019 sampai sekarang, namun pada kenyataannya masih terdapat pegawai yang datang terlambat ataupun pulang sebelum waktunya. Perilaku-perilaku tersebut jika dibiarkan maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Adapun hal tersebut dapat dilihat dari rekapitulasi data kehadiran pegawai di Kecamatan Panyileukan Kota Bandung sebagai berikut:

Tabel 1.1

Rekapitulasi Kehadiran Pegawai di Kecamatan Panyileukan Kota Bandung Bulan Januari s/d Desember Tahun 2019

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Keterangan					
			D	S	I	T	K	TK
Januari	54	22	15	18	1	41	0	2
Februari	54	19	20	16	0	38	1	1
Maret	54	20	21	13	0	12	1	4
April	57	19	38	14	0	15	1	2
Mei	57	21	42	12	0	38	3	2
Juni	57	15	28	8	2	27	0	1
Juli	55	23	33	13	2	19	3	2
Agustus	61	22	38	19	0	21	3	3
September	61	21	41	17	1	24	5	2
Oktober	61	23	44	21	4	25	3	2
November	60	21	54	13	0	23	9	3
Desember	60	20	41	15	1	26	4	3
Jumlah			415	179	11	309	33	27

Tabel 1.2

Rekapitulasi Kehadiran Pegawai di Kecamatan Panyileukan Kota

Bandung Bulan Januari s/d Desember Tahun 2020

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Keterangan					
			D	S	I	T	K	TK
Januari	60	22	40	26	4	33	9	4
Februari	60	20	42	20	1	33	4	1
Maret	60	21	38	20	2	32	3	3
April	59	21	13	15	2	40	6	7
Mei	59	17	10	8	4	47	0	0
Juni	59	21	17	19	1	37	0	2
Juli	56	22	26	21	3	30	0	0
Agustus	56	18	27	17	0	23	2	1
September	56	22	22	17	1	25	1	1
Oktober	56	19	13	11	0	29	1	0
November	-	-	-	-	-	-	-	-
Desember	57	19	11	17	0	34	1	1
Jumlah			259	191	18	363	27	20

Sumber: Sistem Informasi Administrasi Presensi (SIAP) Kecamatan Panyileukan Kota Bandung.

Keterangan:

D : Dinas Luar

S :Sakit

I :Izin

T :Terlambat

K :Pulang Cepat

TK : Tanpa Keterangan

Berdasarkan tabel 1.1 di atas terlihat bahwa jumlah bahwa pegawai yang datang terlambat masih cukup banyak. Jumlah terbanyak dari pegawai yang datang terlambat terdapat pada bulan Januari, Februari dan Mei. Selain itu, pada

bulan-bulan lainnya jumlahnya mengalami kenaikan dan penurunan. Sedangkan untuk pegawai yang pulang cepat terbanyak terdapat di bulan November.

Berdasarkan data tabel 1.2 di atas, terlihat bahwa jumlah pegawai yang datang terlambat masih cukup banyak bahkan terjadi kenaikan yang cukup tinggi pada bulan April dan Mei. Adapun jumlah pegawai yang pulang cepat mengalami penurunan jumlah pada setiap bulannya, hanya saja pada bulan April terjadi sedikit kenaikan, namun setelah itu mengalami penurunan kembali. Sedangkan untuk pegawai yang tanpa keterangan mengalami naik turun namun dengan jumlahnya yang tidak terlalu banyak. Lalu, pada bulan Juni sampai dengan bulan September dalam setiap bulannya terjadi penurunan pegawai yang datang terlambat dan pegawai pulang cepat hanya ada di bulan Agustus dan September. Pada bulan Oktober jumlah pegawai yang datang terlambat kembali mengalami kenaikan, namun untuk pegawai pulang cepat sama seperti bulan sebelumnya. Pada bulan November data absensi tidak terekap karena sedang *error*, sedangkan pada bulan Desember terjadi kenaikan pada jumlah pegawai yang terlambat.

Dilihat dari kedua data absensi pegawai yang terdapat pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa jumlah pegawai terlambat pada tahun 2019 sebanyak 309 orang sedangkan pada tahun 2020 sebanyak 363 orang. Untuk pegawai yang pulang cepat pada tahun 2019 sebanyak 33 orang sedangkan tahun 2020 sebanyak 27 orang.

Berdasarkan rekapitulasi data kehadiran melalui absensi pengenalan wajah (*face recognition*) yang terintegrasi Sistem Informasi Administrasi Presensi (SIAP) dapat digambarkan bahwa masih kurangnya disiplin dari para pegawai di

Kecamatan Panyileukan Kota Bandung. Dari hasil rekapitulasi data kehadiran menunjukkan bahwa setiap bulannya masih terdapat pegawai yang terlambat datang ataupun pulang cepat dari ketentuan waktu yang ditetapkan. Adapun ketentuan jam masuk kerja, istirahat dan pulang kerja yang diatur di Kecamatan Panyileukan Kota Bandung adalah:

Tabel 1.2

Jadwal Kerja Pegawai

Hari	Waktu Kerja	Waktu Istirahat
Senin	07.45-16.30 WIB	12.00-13.00 WIB
Selasa	07.45-16.30 WIB	12.00-13.00 WIB
Rabu	07.45-16.30 WIB	12.00-13.00 WIB
Kamis	07.45-16.30 WIB	12.00-13.00 WIB
Jum'at	07.30-16.00 WIB	11.30-12.30 WIB

Selain mengenai kehadiran pegawai, permasalahan juga terdapat pada mesin absensi. Saat sedang mati lampu mesin absensi ini terkadang mengalami *error* seperti tanggal yang berubah menjadi tahun lalu sehingga membuat kecamatan menggunakan absensi manual terlebih dahulu, karena untuk memperbaiki waktunya perlu menggunakan komputer untuk mensinkronkan waktunya, sedangkan apabila membenarkan langsung dari mesinnya hanya bisa dilakukan atau diakses oleh operator yang ditunjuk.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai absensi elektronik *face recognition* tersebut untuk lebih mengetahui kendala apa saja yang dialami dan juga berhasil atau tidaknya penggunaan absensi elektronik tersebut dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Atas dasar itulah peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut dalam sebuah penelitian mengenai “Efektivitas Absensi Elektronik di Kecamatan Panyileukan Kota Bandung.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan kehadiran/kedisiplinan pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai dengan jadwal yang ditentukan.
2. Berkaitan dengan mesin absensi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana integrasi dalam penggunaan absensi elektronik di Kecamatan Panyileukan Kota Bandung?
2. Bagaimana adaptasi dalam penggunaan absensi elektronik di Kecamatan Panyileukan Kota Bandung?
3. Bagaimana pencapaian tujuan dalam penggunaan absensi elektronik di Kecamatan Panyileukan Kota Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui integrasi dalam penggunaan absensi elektronik di Kecamatan Panyileukan Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui adaptasi dalam penggunaan absensi elektronik di Kecamatan Panyileukan Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui pencapaian tujuan dalam penggunaan absensi elektronik di Kecamatan Panyileukan Kota Bandung.

E. Manfaat Hasil Penelitian

Tercapainya tujuan penelitian yang telah disebutkan di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perkembangan teori dan untuk kepentingan penelitian mendatang. Selain itu, diharapkan dapat mampu memberikan telaah terhadap teori efektivitas sehingga menjadi masukan bagi peneliti yang ingin mengadakan penelitian yang berhubungan dengan efektivitas.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai efektivitas absensi elektronik di Kecamatan Panyileukan Kota Bandung. Serta penelitian ini merupakan salah satu syarat yang harus diselesaikan penulis dalam mencapai gelar sarjana.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi instansi untuk bisa lebih baik lagi dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kecamatan Panyileukan Kota Bandung.

F. Kerangka Pemikiran

Dalam memecahkan suatu masalah yang sudah disebutkan di atas, peneliti memerlukan adanya landasan teori yang bisa dijadikan acuan berfikir. Berkaitan dengan topik yang peneliti ajukan yaitu mengenai efektivitas absensi elektronik di Kecamatan Panyileukan Kota Bandung, maka peneliti mengemukakan pengertian yang berpedoman kepada pendapat para ahli yang kebenarannya tidak bisa diragukan lagi.

Kajian ini merupakan salah satu kajian dari administrasi publik karena efektivitas atau efektivitas organisasi merupakan salah satu kajian dari ilmu administrasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Dimock dan Dimock dalam Herabudin (2015:17) yang mendefinisikan bahwa “administrasi negara merupakan bagian dari administrasi umum yang mempunyai lapangan lebih luas, yaitu suatu ilmu pengetahuan yang mempelajari bagaimana lembaga-lembaga mulai dari satu keluarga hingga Perserikatan Bangsa-Bangsa disusun, digerakkan dan dikemudikan.”

Adapun pendapat administrasi menurut D.White dalam Indradi (2016:8) merupakan suatu proses yang umum ada pada setiap usaha kelompok-kelompok, baik pemerintah maupun swasta baik sipil maupun militer, baik dalam ukuran besar maupun kecil.

Administrasi menurut Tead dalam Indradi (2016:8) “administrasi adalah segala aktivitas individu-individu dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan tugas memerintah memajukan dan memperlengkapi usaha bersama dari kelompok individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.” Sedangkan Menurut Pffifner dalam Silalahi (2016:10) “administrasi dapat didefinisikan sebagai mengorganisasi dan menggerakkan sumber daya manusia dan materiil untuk mencapai tujuan yang diinginkan.”

Adapun pengertian administrasi publik sendiri menurut Candler dan Plano dalam Pasolong (2013:7) diartikan sebagai “suatu proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola berbagai keputusan-keputusan dalam kebijakan publik.”

Administrasi publik menurut Waldo dalam Syafiie (2010:25) adalah manajemen dan organisasi dari manusia-manusia dan peralatannya guna mencapai tujuan pemerintah. Selain itu, The Liang Gie dalam Indradi (2016:8) mendefinisikan “administrasi adalah segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap kerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerja sama mencapai tujuan tertentu.”

Disamping menggunakan teori ilmu administrasi sebagai *grand theory*. Peneliti juga menggunakan teori disiplin kerja sebagai *middle theory* yang tentunya berkaitan dengan efektivitas absensi elektronik dalam penelitian ini. Di era teknologi ini pembangunan Teknologi Informasi (TI) tentunya sudah banyak dimanfaatkan untuk mengatasi berbagai permasalahan yang ada, dan salah

satunya mengenai disiplin pegawai. Salah satu caranya dengan menerapkan kebijakan mengenai penggunaan absensi secara elektronik, sehingga dalam perencanaan kehadirannya tidak bisa dimanipulasi. Dengan menerapkan absensi elektronik Suparyono dalam buletinnya SDPPI edisi kedua (2012:16-17) dalam Kurniawan (2018:15), penerapan absensi elektronik sebagai upaya meningkatkan disiplin pegawai, maka para pemimpin pun dapat melakukan pengawasan terhadap kehadiran pegawai, karena mesin absensi elektronik dapat dirancang secara otomatis sehingga kehadiran semua pegawai dapat dilihat secara rinci yang terhubung melalui komputerisasi dengan jaringan teknologi informasi baik melalui internet maupun intranet.

Penerapan absensi secara elektronik salah satunya dengan absensi pengenalan wajah (*face recognition*). Absensi pengenalan wajah (*face recognition*) merupakan absensi dengan teknologi melalui wajah manusia yang digunakan untuk merekam kontur wajah dari karyawan, dengan kapasitas besar untuk mengurangi kecurangan pada saat absensi. (Kurniawan, 2018:16)

Menurut Sinungan (2008:146) kata disiplin (terminologis) berasal dari kata Latin *disciplina* yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berasal dari kata *discipulus* yaitu seorang yang belajar). Jadi secara etimologis ada hubungan pengertian antara *discipline* dengan *disciple* yang berarti murid, pengikut yang setia, ajaran atau aliran.

Menurut Simamora (2006:121) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi dan menghukum bawahan karena melanggar peraturan dan prosedur. Disiplin

merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. (Siagian, 2008:304).

Menurut Hasibuan (2009:193) kedisiplinan merupakan fungsi kooperatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

Adapun disiplin kerja menurut Sinungan (2000:146) yaitu sebagai berikut: “Disiplin kerja sebagai suatu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan baik oleh pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.”

Menurut Rivai (2013:825) disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan-peraturan dalam suatu organisasi atau norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting bagi suatu

organisasi, karena dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja organisasi, sehingga hasil yang didapatkan akan lebih optimal.

Efektivitas menurut Mahmudi (2005:86) adalah hubungan antara *output* dengan tujuan. Semakin besar kontribusi *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan.

Menurut Gibson dalam Pasolong (2010:4) efektivitas adalah pencapaian sasaran menunjukkan derajat efektivitas. Selain itu, efektivitas adalah suatu pengukuran terhadap penyelesaian suatu pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi. (Kumorotomo, 2005:362)

Kurniawan (2015:109) menjelaskan efektivitas adalah “kemampuan melaksanakan tugas atau fungsi (operasional kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan antara pelaksanaannya.”

Menurut Mardiasmo (2017:32) pengertian efektivitas pada dasarnya berhubungan dengan pencapaian tujuan atau target kebijakan. Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Kegiatan operasional dikatakan efektif apabila proses kegiatan mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan. Maka dalam proses penganggaran mulai diarahkan untuk berorientasikan pada keluaran (*output*) dan dampak (*outcome*) melalui ukuran efektivitas.

Selain itu, Mardiasmo (2017:134) juga menambahkan efektivitas juga umumnya berkaitan dengan suatu ukuran kemampuan untuk mencapai sasaran

atau tujuan tertentu. Ukuran kemampuan yang dimaksud dapat bermacam-macam, tergantung dari pada sasaran atau tujuan yang diinginkan dicapai atau yang telah ditetapkan.

Adapun menurut Muhidin dalam Marwansyah (2016:192) bahwa efektivitas juga berhubungan dengan masalah bagaimana pencapaian tujuan atau hasil yang diperoleh, kegunaan atau manfaat dari hasil yang diperoleh, tingkat daya fungsi unsur atau komponen, serta masalah tingkat kepuasan pengguna/client.

Efektivitas pada dasarnya berhubungan dengan pencapaian tujuan atau target kebijakan (hasil guna). Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan juga prasarana dalam jumlah tertentu yang ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkannya. Jika hasil dari kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi tingkat efektivitasnya dalam melakukan tugas, fungsi (operasi kegiatan atau misi) dari pada suatu organisasi atau sejenisnya.

Efektivitas dapat diukur melalui berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Apabila suatu organisasi berhasil mencapai tujuan, maka organisasi tersebut dapat dikatakan telah berjalan dengan efektif.

Menurut Duncan dalam Steers R.M (1985:53) dalam mengukur efektivitas itu meliputi:

1. Integrasi

Integrasi merupakan tingkat kemampuan dalam memperkenalkan sesuatu yang dalam bidang apapun. Integrasi ini dapat dilakukan melalui komunikasi, sosialisasi dan sebagainya. Akan tetapi integrasi disini lebih menyangkut kepada proses sosialisasi.

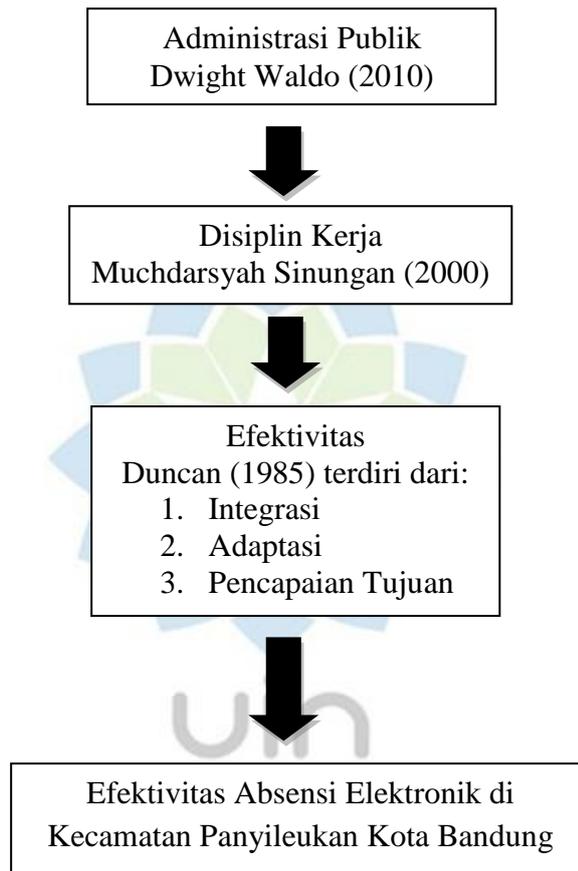
2. Adaptasi

Kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Adaptasi ini merupakan hal yang penting, sebab dalam hal pengenalan sesuatu yang baru dalam dunia kerja harus terjadi pembaharuan-pembaharuan yang lebih maju agar mendapatkan hasil yang baik. Sarana dan prasarana juga menjadi faktor pendukung adaptasi ini.

3. Pencapaian Tujuan

Pencapaian tujuan merupakan keseluruhan proses dalam melakukan upaya pencapaian sasaran yang telah ditentukan sejak awal. Agar pencapaian tujuan terjamin, maka dilakukan beberapa tahapan dalam melakukan upaya tersebut. Terdapat beberapa faktor dalam pencapaian tujuan, diantaranya: kurun waktu dan sasaran yang menjadi tujuan akhir. (Nurlaeli, 2020:9)

Untuk lebih jelasnya, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada skema gambar di bawah ini:



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran