

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Peran informasi pada dasarnya ialah proses komunikasi yang mengandung transformasi pengetahuan, keterampilan-keterampilan eksternal. Dalam pengolahan data komputer tentu berkaitan dengan sumber daya manusia yang mengatur perangkat tersebut. Birokrasi ialah suatu sistem kerja yang memiliki hubungan kerja sama guna mengorganisir secara teratur pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam organisasi. Dalam melaksanakan tugas pegawai harus dibarengi dengan kesadaran hukum yang tinggi. Hal tersebut dengan tujuan mewujudkan pegawai yang harmonis dan bersatu, kepekaan yang tinggi serta memiliki tekad yang kuat, berdisiplin serta akuntabilitas terhadap tugas dan wewenangnya. Untuk memiliki sikap akuntabilitas dan berbagai hal positif lainnya sebagai pegawai, maka perlu menerapkan manajemen kerja yang baik dalam suatu organisasi.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pada suatu organisasi. Pada hakikatnya manajemen sumber daya manusia meliputi penyusunan pegawai, evaluasi kerja, hubungan ketenaga kerjaan. Menurut Hasibuan (2012:9) manajemen ialah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumberdaya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisasi. Dalam meningkatkan citra kerja dan kinerja pegawai di instansi menuju profesionalisme serta mendukung terciptanya disiplin kerja yang baik, maka perlu adanya paradigma yang dijadikan arahan atau ketentuan dasar.

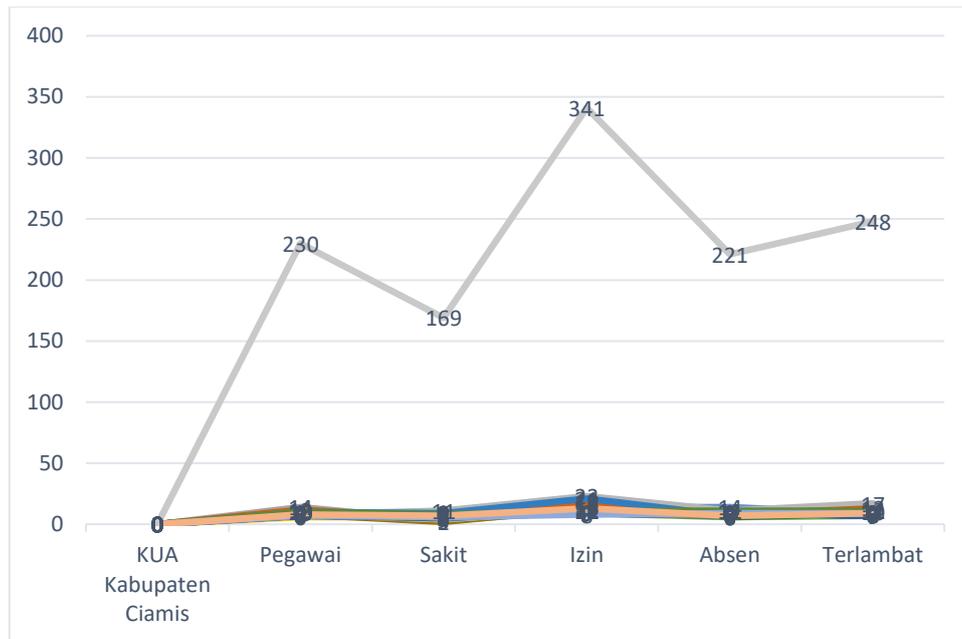
Pegawai merupakan elemen penting pada semua organisasi publik dan swasta sebab kinerja administrasi dan operasional yang terintegrasi dari berbagai bidang, tugas, serta unit organisasi lembaga pemerintah. Dikemukakan oleh Desler (2013) bahwa keberhasilan suatu organisasi dapat ditentukan oleh dua faktor yang signifikan yaitu sumber daya manusia (pegawai atau tenaga kerja) dan sarana (fasilitas kerja) yang mendukung keefektifan kerja

pegawai. Pegawai merupakan motor penggerak dan penentu berfungsinya suatu organisasi agar lebih efektif dan efisien, mencapai disiplin kerja pegawai yang tinggi bukanlah suatu hal yang mudah. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan pimpinan mencari cara terbaik dalam memperkerjakan bawahan untuk mencapai sasaran organisasi. Maka dari itu pemimpin pada seluruh organisasi harus menaruh perhatian yang besar bahwa pentingnya pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi. Tidak sedikit orang-orang dilingkungan organisasi yang memahami bahwa disiplin sangat dipengaruhi oleh budaya yang telah diterapkan. Akan tetapi tidak sedikit juga pegawai menyadari sepenuhnya bahwa disiplin amat berpengaruh bagi kemajuan organisasi.

Disiplin kerja sebagai suatu penanaman nilai atau paksaan supaya setiap individu pegawai memiliki kemampuan untuk mentaati suatu aturan. Maka dibutuhkan tolak ukur untuk mengetahui seberapa besar tingkat efektivitas dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Efektivitas kerja pegawai salah satunya dipengaruhi oleh kedisiplinan individu dari pegawai itu sendiri. Oleh karena itu setiap individu memiliki kedisiplinan tinggi cenderung lebih daripada individu yang memiliki kedisiplinan rendah.

Kabupaten Ciamis memiliki 26 Kantor Urusan Agama (KUA) di wilayah kecamatan dan merupakan salah satu lembaga yang melakukan pelayanan-pelayanan keagamaan. Menurut Peraturan Menteri Agama Nomor 34 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Urusan Agama (KUA), misinya ialah melaksanakan sebagian tugas Kantor Departemen Agama di bidang urusan agama islam di wilayah kecamatan. Berikut laporan kehadiran pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Kabupaten Ciamis sebagai berikut:

Tabel 1.1
Laporan Kehadiran Kantor Urusan Agama (KUA) Kabupaten Ciamis Tahun 2021



Pada tahun 2021 mencapai 230 orang pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) di Kabupaten Ciamis, dapat dilihat dari tabel diatas bahwa laporan kehadiran pegawai setiap kecamatan belum terdapat jaminan bahwa dengan banyaknya pegawai yang ada Kantor Urusan Agama (KUA) di Kabupaten Ciamis akan menjadi lebih maju dan lebih baik. Hal ini dipengaruhi oleh disiplin dan peningkatan disiplin pegawai di lingkungan Kantor Urusan Agama Kabupaten Ciamis. Ini terlihat dengan adanya tindakan indisipliner yang dilakukan oleh pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) di Kabupaten Ciamis.

Tabel 1. 2
Data Kehadiran Kantor Urusan Agama (KUA) di Kabupaten Ciamis
Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah hari efektif	Absensi			Total Tidak Hadir	Terlambat
			S	I	A		
Januari	230	21	15	20	19	54	27
Februari	230	18	17	27	22	66	19
Maret	230	20	12	33	15	60	22
April	230	20	10	29	19	58	22
Mei	230	17	15	31	21	67	25

Juni	230	21	11	26	17	54	17
Juli	230	22	19	32	20	71	21
Agustus	230	20	13	29	20	62	17
September	230	21	15	33	14	62	20
Oktober	230	20	14	31	17	62	22
November	230	21	15	20	22	57	16
Desember	230	20	13	30	15	58	20
Jumlah		241	169	341	221	731	248

Sumber: Kementerian Agama Kabupaten Ciamis Tahun 2021

Keterangan Tabel:

S : Sakit
I : Izin
A : Absen

Terlihat dalam tabel di atas dimana tindakan indisipliner yang dilakukan oleh pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Kabupaten Ciamis masih terdapat problematika indisipliner yang dilakukan oleh pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Kabupaten Ciamis yaitu hanya melakukan absensi akan tetapi tidak melakukan pekerjaan sebagai kewajiban sebagai seorang pegawai, tidak masuk kerja dengan waktu yang lama tanpa keterangan, kemudian pembagian beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia yang ada yang akan menyebabkan pekerjaan yang dilakukan menjadi kurang efektif.

Pada pelaksanaan dan tugas serta kode etik pegawai terus-menerus dilaksanakan dan dievaluasi. Maka dari itu, setiap pegawai harus melakukan absensi dalam jangka waktu yang telah ditetapkan oleh Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia No.28 Tahun 2013 tentang Kehadiran Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Agama yang tertuang dalam BAB II Pasal 2 mengenai Hari dan Jam Kerja, yakni pukul 07.30 saat masuk kantor pada pagi hari dan pukul 16.00 saat meninggalkan kantor, absensi tersebut dilakukan setiap hari senin sampai Kamis. Sedangkan hari Jum'at dimulai pukul 07.30 pagi dan absensi kembali sebelum pulang kerja yaitu pukul 16.30. Peraturan pemerintah tersebut menjadi patokan bagi setiap instansi pemerintahan untuk bekerja menjalankan tugas dan kewajibannya. (Permenhub, 2013)

Pendisiplinan pegawai penting dilakukan guna memperbaiki disiplin pegawai pada saat ini. Hal tersebut berpengaruh langsung terhadap disiplin dan citra kerja pegawai pada instansi

tersebut. Pada hakikatnya pendisiplinan ialah upaya menanamkan nilai maupun pemaksaan agar setiap individu pegawai memiliki kemampuan atau bertanggung jawab dalam mentaati suatu peraturan. Aparatur pemerintah dituntut bekerja lebih profesional, bersih dan beretika dalam mendukung pelayanan terhadap masyarakat. Berbagai faktor disiplin pegawai sehingga sering mendapatkan sorotan sehingga banyak tindakan indisipliner. Tidak sedikit pelayanan yang dilakukan oleh para aparat pemerintah secara kurang optimal, karena dalam perjalanannya tidak sedikit juga pihak yang mempertanyakan disiplin pegawai terutama masyarakat. Berbagai upaya untuk mentuntaskan problematika yang sudah melekat yang dilakukan oleh pemerintah belum menunjukkan hasil yang optimal. Terkait kondisi disiplin pegawai masih terdapat kekurangan seperti disiplin pegawai rendah. Maka disiplin yang baik akan menjadi langkah awal menuju pemerintahan yang baik dan bersih.

Suatu organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik, apabila disiplin kerja pegawai dapat ditingkatkan supaya pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Sehingga disiplin kerja pegawai akan lebih meningkat dan tujuan dari kantor atau instansinya dapat tercapai dengan optimal. Disisi bawahan memiliki disiplin kerja yang baik terdapat pimpinan yang selalu berusaha mendorong setiap pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Sebuah organisasi jika pegawai kurang disiplin dalam berbagai hal terkait pekerjaan, maka produktivitas kerjanya menurun. Begitupun sebaliknya apabila tingkat disiplin yang tinggi maka akan mendapatkan hasil yang maksimal.

Sebagai organisasi publik, Kantor Urusan Agama (KUA) Kabupaten Ciamis artinya mendukung penuh Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan menyalahgunakan wewenang apabila dilanggar akan dikenakan sanksi hukuman (PP No 94 tahun 2021, BAB III pasal 7). Akan tetapi dengan adanya peraturan pemerintah tersebut masih banyak pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin kerja. Seperti pegawai negeri sipil yang

pulang sebelum waktu kerja selesai, mengisi waktu dengan beragam permainan (*game online*) dalam komputer, tidak dapat memberikan layanan jasa yang prima kepada masyarakat dan sikap indisipliner yang ditunjukkan oleh oknum pegawai negeri sipil. Tidak terkecuali bagi Kantor Urusan Agama (KUA) Kabupaten Ciamis. (Kepegawaian, 2021)

Dalam meningkatkan disiplin pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Kabupaten Ciamis dilakukan melalui pelatihan, pendidikan, dan pembinaan. Pelatihan Hal tersebut sangat penting untuk mengembangkan potensi pegawai negeri sipil Kantor Urusan Agama (KUA) di Kabupaten Ciamis guna beradaptasi membawa perubahan yang terjadi maupun memanfaatkan kecakapan bagi perencanaan pembangunan yang baik dalam skala regional maupun skala nasional. Jika penerapan disiplin yang baik maka akan terciptanya kelancaran pelaksanaan tugas-tugas pemerintah. Seharusnya Kantor Urusan Agama (KUA) Kabupaten Ciamis menempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Jika masih terdapat pegawai yang belum sesuai maka dipastikan pekerjaan yang pegawai tersebut tanggung tidak akan terlaksana dengan baik dan efektif.

Penelitian ini menitikberatkan pada efektivitas *fingerprint* terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Kabupaten Ciamis. Berdasarkan masalah yang terurai diatas bahwa peneliti tertarik untuk lebih mengetahui permasalahan tentang efektivitas *fingerprint*, meskipun sebelumnya terdapat penelitian-penelitian relevan seperti Pengaruh Penerapan Presensi Sidik Jari (Fingerprint) Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja di SMA Negeri 5 Malang, Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (Fingerprint) Dengan Motivasi dan Kinerja Karyawan, Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Maka dari itu masih belum ada penelitian mengenai *fingerprint* yang dikaitkan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti terdorong untuk menjalankan penelitian lebih dalam tentang bagaimana efektivitas *fingerprint* serta mengetahui faktor yang mempengaruhi

dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Untuk itu peneliti mengambil judul “**Efektivitas Fingerprint Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) di Kabupaten Ciamis**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang masalah, maka identifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Masih banyak pegawai yang tidak melakukan absensi melalui *fingerprint* yang menyebabkan pegawai tersebut hanya melakukan absensi tetapi tidak melakukan pekerjaan sebagai pegawai.
- b. Faktor Geografis lingkungan yang menjadi salah satu penyebab pegawai terlambat melakukan absensi *fingerprint*.



1.3. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana Efektivitas *Fingerprint* Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) di Kabupaten Ciamis?
- b. Bagaimana Disiplin Kerja Pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) di Kabupaten Ciamis?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui bagaimana efektivitas *fingerprint* dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) di Kabupaten Ciamis.
- b. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) di Kabupaten Ciamis

1.5 Kegunaan Penelitian

Terdapat beberapa harapan dengan dilakukannya penelitian ini, salahsatunya adalah dapat memberikan kegunaan bagi beberapa pihak, baik dilihat dari kegunaan secara teoritis maupun secara praktis.

1.5.1. Kegunaan Teoritis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran dan menambah informasi bagi pembaharuan efektivitas disiplin pegawai.
- b. Memberikan sumbangan ilmiah yang berupa disiplin kerja pegawai dalam organisasi.
- c. Sebagai literatur bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan efektivitas *fingerprint* terhadap disiplin kerja pegawai.

1.5.2. Kegunaan Praktis

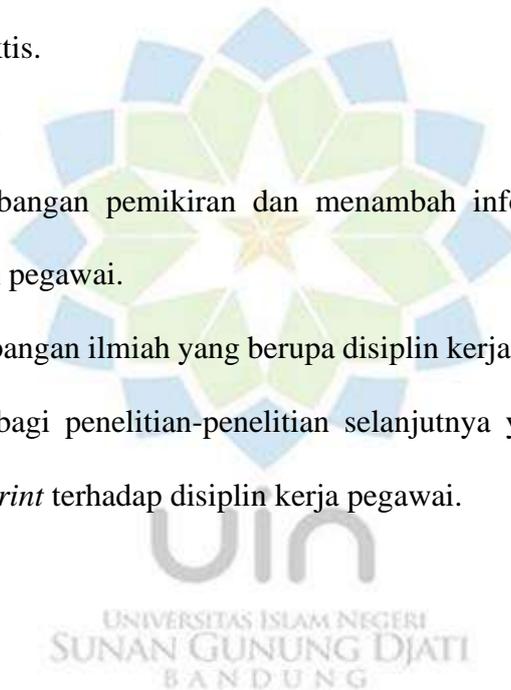
a. Bagi Penulis

Memberikan pemahaman secara komprehensif mengenai efektivitas *fingerprint* dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) di Kabupaten Ciamis.

b. Bagi Instansi

Memberikan bahan masukan bagi seluruh pihak khususnya pada Kantor Urusan Agama (KUA) Kabupaten Ciamis sebagai dasar untuk mengevaluasi, meningkatkan disiplin kerja pegawai.

c. Bagi Masyarakat



Semoga memberikan sumber informasi serta motivasi bagi masyarakat sekitar untuk terus meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja guna tercapainya efektif dan efisien.

1.5. Kerangka Pemikiran

Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia di administrasi publik menjadi semakin penting meskipun banyak teknologi ini menggantikan fungsi tenaga kerja manusia. Manajemen publik hanya pendukung, memfasilitasi dan meminimalisir pekerjaan manusia. Di sisi lain, di manajemen bisnis menggantikan sumber daya manusia dengan mesin. Administrasi publik memiliki nilai dan tujuan yang berbeda dengan administrasi sehingga ditentukan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia berbeda dalam dua jenis manajemen juga. Administrasi publik memiliki nilai yang kompleks, yaitu karena banyaknya pemangku kepentingan dalam organisasi publik dan semua pemangku kepentingan ingin memilikinya yang memuaskan dari administrasi publik. (Becker et al., 2015)

Menurut (Muchlis Adnan & Hamim, 2013) istilah administrasi merupakan perbuatan atau proses penghimpunan, mengatur individu atau kelompok yang saling berhubungan dari instansi menjadi suatu keseluruhan yang bekerja. Kemudian pengertian dari organisasi sendiri yaitu wadah atau wahana, kegiatan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Leonard D. White organisasi ialah model hubungan yang secara formal ditentukan oleh hukum dan oleh top manajemen. Organisasi ialah sejumlah hubungan kerja yang terbentuk dari kemitraan antara beberapa orang dalam jangka waktu yang lama. Selain itu, manajemen berasal dari kata kerja "*to manaje*" yang berarti mengelola, mengurus, menyelesaikan sesuatu.

Berdasarkan perspektif administrasi dan manajemen dalam setiap organisasi selalu ada individu atau kelompok yang bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan sejumlah orang yang bekerja sama dengan segala aktivitas dan fasilitasnya, meskipun kegiatan yang beragam

dan memiliki kepentingan yang berbeda akan tetapi ketentuan-ketentuannya harus disetujui oleh bersama. Pengetahuan administrasi dalam masyarakat sampai saat ini masih bersifat dualisme. Artinya administrasi masih sering dikatakan dengan ketatausahaan, yang sebenarnya itu hanya bagian kecil dari kegiatan operasional administrasi. Proses administrasi ialah hubungan antar manusia, berorientasi pada manusia, maksudnya untuk kepentingan manusia dan akan diakhiri oleh manusia juga.

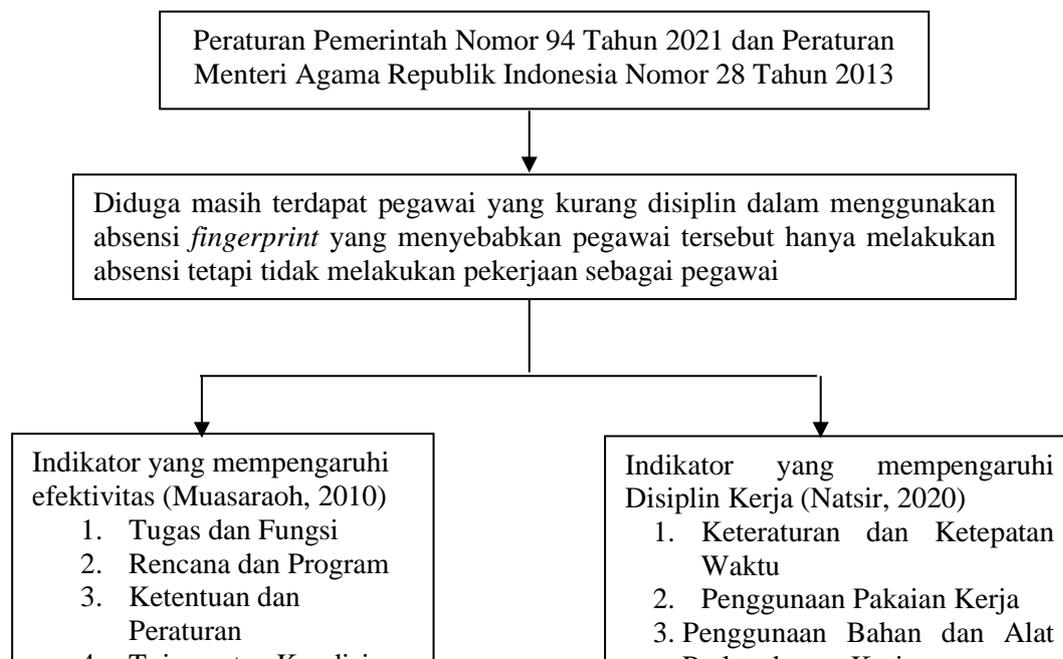
Efektivitas merupakan ketepatangunaan faktor-faktor penunjang dalam menjalankan tujuan yang ingin dicapai dari suatu organisasi. Pada dasarnya efektivitas dikatakan sebagai penilaian yang dilakukan secara individu atau kelompok dalam organisasi. Semakin tinggi hasil yang dibandingkan dengan disiplin yang diharapkan, maka semakin efektif mengevaluasinya. Kelompok dikatakan efektif apabila memiliki hasil kerja yang tinggi dan iklim kerja yang mendorong hasil kerja yang lebih besar.

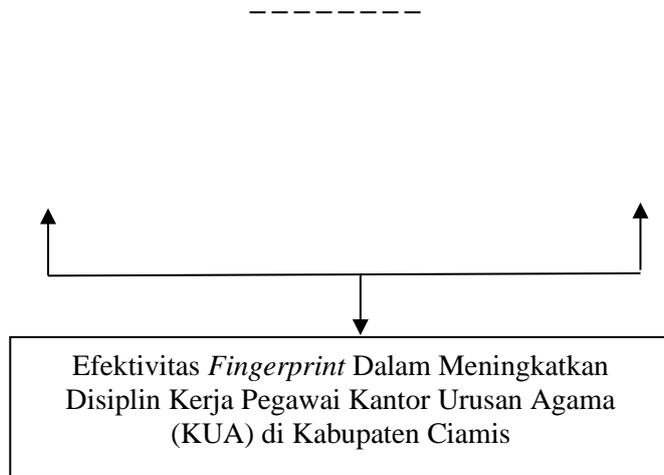
Pada penelitian ini menitikberatkan pada sistem absensi *fingerprint* yang merupakan sistem yang ada instansi dan digunakan untuk mencatat daftar hadir setiap anggota instansi. Sistem absensi fingerprint mencatat identitas anggota instansi dan waktu keluar-masuknya anggota. Namun, ketidakhadiran ini terkait dengan penerapan tindakan disipliner yang ditentukan oleh masing-masing instansi. Dalam berkembangnya teknologi untuk mengantisipasi dan meminimalisir terjadinya pelanggaran disiplin.

Terkadang penyebab paling utama dalam tindakan indiscipliner adalah bahwa pegawai tidak menyadari adanya mekanisme, aturan serta kebijakan yang ada. Untuk mengatasi hal tersebut, manajemen menyediakan program orientasi kepada tenaga kerja yang merinci peraturan yang sering dilanggar beserta konsekuensinya. Semakin disiplin kerja individu pegawai, maka semakin baik disiplin pegawai tersebut. Salah satu faktor pendukung utama kinerja ialah disiplin kerja.

Efektivitas *fingerprint* Kantor Urusan Agama (KUA) di Kabupaten Ciamis, dalam kurun waktu satu tahun (2021) berdasarkan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2013 Tentang Disiplin Kehadiran Pegawai belum efektif. Dilihat masih banyak pegawai yang tidak melakukan absensi melalui *fingerprint* yang menyebabkan pegawai tersebut hanya melakukan absensi tetapi tidak melakukan pekerjaan sebagai pegawai. Maka peneliti mencoba menganalisa lebih mendalam menggunakan teori dari Muasaroh dan untuk melihat sisi kedisiplinan kerja pegawai peneliti menggunakan teori Natsir, yaitu: tugas dan fungsi, aspek rencana dan program, aspek ketentuan dan peraturan dan tujuan atau kondisi ideal. Kemudian teori disiplin kerja yang dikemukakan oleh Natsir, bahwasannya setiap disiplin kerja dalam suatu organisasi akan berjalan efektif dan efisien apabila menerapkan lima faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu: keteraturan dan ketepatan waktu, penggunaan pakaian kerja, penggunaan bahan dan alat perlengkapan kerja, serta kepatuhan terhadap peraturan kerja. Yang dimana peneliti lebih menekankan pada faktor efektivitas *fingerprint* dan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai karena disesuaikan dengan tujuan penelitian yaitu ingin mengetahui bagaimana efektivitas *fingerprint* dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) di Kabupaten Ciamis Kedua indikator tersebut digunakan untuk menganalisis permasalahan secara spesifik, yang mana keduanya merupakan permasalahan yang cukup penting untuk dilakukan penelitian.

Adapun kerangka pemikiran sebagai berikut:





Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran

