

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 latar Belakang

Dalam dunia kerja pada sektor apapun demi meningkatkan performa dan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan hasil baik dari segi kualitas maupun kuantitas salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah kedisiplinan (Wahyudi et al., 2020). Sumber daya manusia banyak memegang peran dalam berjalannya tujuan instansi, oleh karena itu pegawai instansi harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan kemampuannya. Oleh sebab itu peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi hal yang penting bagi perusahaan atau instansi. Untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas dan mempunyai kedisiplinan yang tinggi.

Disiplin adalah pengarahan yang berupa latihan guna menjadi upaya-upaya yang melibatkan pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemampuan untuk menjalin kerjasama yang lebih baik dan prestasi yang muncul dalam diri pegawai, menurut Davis dalam (Kasmawati et al., 2021). Hal ini diperlukan untuk dapat lebih menjiwai pekerjaan. Disiplin dalam diri karyawan menjadi sarana yang penting untuk dapat mencapai tujuan instansi. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi kerja yaitu ; keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong atau mengarahkan perilaku kearah yang lebih baik untuk mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan. Untuk mencapai disiplin kerja yang optimal pemimpin perlu

membimbing, mengarahkan dan memberikan semangat terhadap pegawai agar mereka mendapat motivasi langsung dari atasannya, karena dengan adanya motivasi langsung dari atasan, karyawan akan mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian maka motivasi merupakan pendorong semangat pegawai melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan menurut Bernard dan Gary dalam (Wahyudi et al., 2020).

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara beralamat di Jln. Asrama No.143 Medan. Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara terdapat tiga kantor, Yang mana kantor pertama terletak di Jln. Asrama No.143 Medan, kantor kedua di Jln. SM. Raja Medan dan untuk kantor ketiga di Jln. William Iskandar No.331 Medan. Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara menjadi objek dalam penelitian ini karena instansi ini sudah menerapkan Absensi Elektronik dalam pengisian kehadiran dan juga sudah menerapkan pemberian Sanksi (Punishment) terhadap pegawai yang melanggar aturan yang telah ditetapkan instansi, dengan harapan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawainya. Namun tidak jarang juga ditemukan adanya pegawai yang terlambat hadir bekerja dan juga melakukan tindakan yang menyimpangan dari aturan yang ditetapkan instansi. Hal ini dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 1.1**Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera****Utara Oktober – Desember 2021**

Bulan	Jlh hari kerja	Jlh pegawai	Terlambat datang		Izin / Sakit		Tanpa keterangan	
			Orang	Persen	Orang	Persen	Orang	Persen
Oktober	21	185	23	12,43%	9	4,86%	-	-
November	22	185	31	16,75%	5	2,70%	1	0,54%
Desember	23	185	22	11,89%	7	3,78%	2	1,08%

Sumber: Bagian Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, 2022

Data rekapitulasi kehadiran pegawai ini diperoleh saat melakukan observasi dan juga diperoleh langsung dari pegawai bagian kepegawaian di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa, terdapat jumlah pegawai yang terlambat disetiap bulannya mengalami naik turun. hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara masih belum optimal. Dalam tabel 1.1 dapat dilihat pegawai yang terlambat datang bekerja sebesar 16,75% pada bulan November, pegawai yang izin / sakit sebesar 4,86% pada bulan Oktober dan yang tanpa keterangan sebesar 1,08% pada bulan Desember.

Untuk memperkuat data, dalam penelitian ini juga dilakukan observasi awal dengan menyebar angket kuisioner prasurvey terhadap pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, dalam prasurvey ini peneliti memperoleh jawaban responden berdasarkan angket yang sudah dibagikan kepada 30 orang

pegawai. Berikut tabel jawaban responden yang telah diteliti berdasarkan indikator dan variabel yang akan diteliti.

Tabel 1.2
Prasurvey Disiplin Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jlh pegawai	(%)
		Setuju	Tidak setuju		
1	Saya datang sebelum waktu kerja yang ditetapkan	73%	27%	185	100
2	Saya merasa bertanggung jawab untuk memperhatikan hasil kerja rekan kerja saya	40%	60%	185	100
3	saya merasa belum disiplin mengikuti setiap aturan kerja yang diterapkan	60%	40%	185	100
4	Saya selalu mengecek berulang-ulang setiap pekerjaan yang saya lakukan	43%	57%	185	100
5	Saya menyelesaikan pekerjaan saya disaat sudah deadline saja	60%	40%	185	100

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kedisiplinan pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara masih kurang optimal. Hal ini dibuktikan dengan jawaban setuju sebesar 73% bahwa selalu datang sebelum dari waktu kerja yang ditetapkan, 40% menjawab setuju bahwa merasa bertanggung jawab untuk hasil kerja rekan kerja, 60% menjawab setuju bahwa belum disiplin mengikuti setiap aturan kerja yang ditetapkan, 43% menjawab setuju bahwa selalu mengecek berulang-ulang setiap pekerjaan yang dilakukan, dan 60% menjawab setuju bahwa menyelesaikan pekerjaan disaat sudah deadline saja.

Hal ini menunjukkan bahwa setiap bulannya masih ada pegawai yang terlambat, izin dan tanpa keterangan. Dan juga berdasarkan jawaban responden diatas masih banyak pegawai yang belum disiplin dalam menjalankan aturan yang ditetapkan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, terbukti dengan hasil yang menunjukkan 60% responden menjawab setuju.

Untuk mendisiplinkan Aparatur Sipil Negara (ASN), pemerintah memiliki sarana dan prasarana yang berfungsi sebagai alat pengendali dan pengawas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu absensi dan juga pemberian sanksi terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran. Salah satu yang menjadi bagian dalam kedisiplinan kerja adalah peraturan mengenai pencatatan kehadiran baik itu jam masuk, jam pulang dan jam istirahat pegawai.

Menurut Nugroho (Emelda, 2019) absensi adalah daftar kehadiran pegawai, siswa atau guru yang berisikan jam datang dan jam pulang serta keterangan kehadiran. Sedangkan Kasmir mengatakan bahwa absensi adalah keberadaan atau bukti kehadiran pegawai pada saat masuk jam kerja sampai dengan jam pulang kerja. Absensi menjadi salah satu bentuk pengawasan kedisiplinan yang diterapkan instansi terhadap pegawainya. Sistem absensi yang ditetapkan setiap instansi berbeda-beda, ada yang menggunakan absensi manual, yaitu seperti pengisian absen dengan menggunakan kertas dan pulpen. Dengan seiring berkembangnya teknologi memberikan dampak positif terhadap instansi untuk meminimalisir terjadinya pelanggaran kedisiplinan pegawai. Hal ini diwujudkan dengan melalui penerapan absensi elektronik yang mengidentifikasi atau mengenali pegawai berdasarkan karakteristik fisik, pengenalan sidik jari,

pengenalan struktur wajah, iris dan juga retina mata. Berdasarkan absensi elektronik tersebut maka dapat diketahui tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Semua ini dapat dilihat dari jam datang bekerja sampai jam pulang kerja pegawai. Pegawai dapat dikatakan disiplin apabila pegawai tersebut melakukan sesuai dengan aturan jam kerja yang berlaku di instansi. Begitu juga sebaliknya apabila pegawai tidak sesuai dengan aturan jam bekerja yang berlaku di instansi maka pegawai tersebut dapat dinilai tidak disiplin. Setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat login ke aplikasi dengan menggunakan akun dari setiap pegawai. Selain itu aplikasi ini juga dapat mengecek lokasi pegawai melakukan pengisian absen. Sehingga pegawai hanya dapat melakukan absensi di wilayah yang diperbolehkan untuk melakukan absensi yaitu dilingkungan kantor atau lokasi tertentu yang telah ditetapkan di surat tugas pegawai, adapun jarak yang dimaksud adalah area kantor sampai radius 1 meter dari gedung kantor. Absensi tidak dapat dilakukan di rumah atau lokasi lain yang tidak dikenali oleh aplikasi, sehingga pegawai harus datang ke kantor atau ke tempat yang memang diperbolehkan untuk melakukan absensi.

Setelah melakukan pengamatan langsung di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara masih terdapat kelemahan penggunaan absensi elektronik yang telah diterapkan dan juga masih ada pegawai yang tidak jujur dalam pengisian daftar kehadiran. Seperti diketahui pengisian absensi menggunakan aplikasi ini dengan menggunakan fitur kamera, tetapi walaupun sudah menggunakan fitur kamera nyatanya masih ada pegawai yang pengisian absennya diwakilkan oleh pegawai lainnya yaitu dengan menggunakan foto pegawai yang menitip absen

diarahkan kamera sebagai bukti pengisian absensi. Untuk mendukung pengamatan yang dilakukan maka dilakukan prasurvey secara langsung dengan menyebarkan angket kepada 30 orang responden. Berikut hasil prasurvey yang dilakukan:

Tabel 1.3
Prasurvey Absensi Elektronik

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jlh pegawai	(%)
		Setuju	Tidak setuju		
1	Saya merasa absensi manual mudah dilakukan dibandingkan absensi elektronik	77%	23%	185	100
2	Data kehadiran tersimpan aman dalam absensi manual	47%	53%	185	100
3	Saya merasa absensi manual akurat perhitungannya dibandingkan dengan absensi elektronik	57%	43%	185	100
4	Absensi manual kecil kemungkinan memanipulasi data dibandingkan absensi elektronik	57%	43%	185	100
5	Pengisian absen menggunakan absensi elektronik membutuhkan waktu dibandingkan absensi manual	67%	33%	185	100

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kedisiplinan pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara masih kurang optimal. Hal ini dibuktikan dengan jawaban setuju sebesar 77% bahwa absensi manual lebih mudah digunakan daripada absensi elektronik, 44% menjawab setuju bahwa data

kehadiran tersimpan lebih aman dalam absensi manual, 57% menjawab setuju absensi manual lebih akurat perhitungannya dibandingkan dengan absensi elektronik, 57% menjawab setuju bahwa absensi manual lebih kecil kemungkinan manipulasi data dibandingkan absensi elektronik, dan 67% menjawab setuju bahwa pengisian absen menggunakan absensi elektronik lebih lambat dibandingkan absensi manual. Adapun faktor yang mempengaruhi absen pegawai berdasarkan hasil survey yaitu: penggunaan absensi elektronik dirasa lebih sulit dibandingkan absensi manual dan juga dalam pengisian kehadiran menggunakan aplikasi absensi elektronik dirasa lebih lambat karena masalah jaringan.

Peraturan-peraturan mengenai kedisiplinan dan absensi kehadiran tidak ada artinya tanpa adanya sanksi (punishment) bagi pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Menurut Purwanto dalam (Dairi, 2020) sanksi adalah suatu perbuatan yang menghadirkan hal yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan konsekuensinya sebagai akibat dari perbuatan tertentu. Sedangkan menurut Siagian sanksi adalah penderitaan yang diberikan dengan sengaja kepada seseorang setelah suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan terjadi.

Dari definisi ini dapat diartikan bahwa sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melanggar kedisiplinan sebagai bentuk penunjang dalam merubah sikap dan perilaku dalam berdisiplin agar penegakan peraturan kedisiplinan berjalan dengan baik. Hasil penelitian Nuryadin (2016) menunjukkan bahwa secara parsial sanksi mempunyai pengaruh yang signifikan pada disiplin kerja karyawan pada suatu perusahaan atau instansi. Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sanksi yang diberikan memberikan efek jera bagi pegawai

dan juga hal ini memberikan motivasi kepada pegawai dikarenakan setiap apa yang mereka kerjakan memiliki konsekuensi berupa reward dan sanksi, jadi bagi pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan mendapatkan penghargaan yang berbeda dengan pegawai yang belum memiliki kedisiplinan yang tinggi.

Hal ini sesuai dengan teori Hasibuan dalam (Sheila, 2018) yang mengatakan bahwa sanksi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai, dengan sanksi yang semakin berat pegawai akan takut melanggar peraturan-peraturan sikap dan perilaku tidak disiplin akan berkurang. Sanksi harus diterapkan secara logis dan sebaiknya tidak terlalu ringan atau tidak terlalu berat tetapi bersikap mendidik dan menjadi motivasi bagi pegawai.

Berdasarkan pengamatan langsung yang telah dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, diperoleh hasil bahwa pemberian sanksi masih belum optimal. Hal ini terbukti dari melihat adanya pegawai yang hadir terlambat dan juga masih adanya pegawai yang sampai mendapat surat peringatan tingkat 3. Seperti yang kita tahu sebelum mencapai SP 3 kita terlebih dahulu mendapat terdapat SP 1 dan SP 2. Melihat jika masih ada pegawai yang mendapat SP 3 hal ini menunjukkan bahwa setelah mendapat SP 1 dan SP 2 tidak memberikan efek jera terhadap pegawai. Hal ini dilihat dari data pegawai yang mendapatkan sanksi berupa surat peringatan, berupa SP1, SP2 dan juga SP3 pada bulan oktober – desember tahun 2021.

Table 1.4

**Pegawai yang mendapat surat peringatan pada bulan oktober – desember
2021**

Bulan	SP 1	SP 2	SP 3	Total
Oktober	3	1	1	5
November	2	-	-	2
Desember	3	1	-	4

Sumber: Bagian Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, 2022

Walaupun penerapan peraturan mengenai sanksi yang diberlakukan tetapi masih adanya pegawai yang melanggar ketentuan peraturan yang berlaku. Seperti yang dapat dilihat pada table 1.2 diketahui bahwa pemberian sanksi kepada pegawai yang melakukan penyimpangan sudah dilakukan namun pemberian sanksi ini belum terlaksana secara optimal atau memberikan efek jera terhadap pegawai. Karena seperti yang dapat dilihat bahwa masih ada pegawai yang sampai mendapat SP 3. jumlah pegawai yang mendapat surat peringatan pada bulan juli – desember 2021 sebanyak 11 (5,94%) orang dari 185 orang jumlah pegawai. Berdasarkan wawancara dengan kepala bagian kepegawaian diketahui bahwa adanya pegawai yang melebihi batas wajar keterlambatan sesuai SOP yang berlaku di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yaitu terlambat hadir bekerja selama 5 (lima) samapi 7 (tujuh) hari berturut-turut akan diberikan surat peringatan tingkat I. Untuk memperkuat data diatas maka peneliti juga melakukan

survey secara langsung. Dengan menyebarkan angket prasurvey kepada 30 orang pegawai.

Tabel 1.5
Prasurvey Sanksi (Punishment)

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jlh pegawai	(%)
		Setuju	Tidak setuju		
1	Saya kurang berhati-hati dalam bekerja	63%	37%	185	100
2	Atasan saya memberikan teguran lebih dahulu sebelum memberikan sanksi	57%	43%	185	100
3	Saya tidak terlalu terbebani dengan adanya surat peringatan yang diberikan	57%	43%	185	100
4	Saya merasa tindakan pemberian teguran tidak memberikan efek jera terhadap pegawai	57%	43%	185	100
5	Saya masih tetap sering datang terlambat walau sudah mendapat teguran	67%	33%	185	100

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa pemberian sanksi masih kurang memberikan efek bagi pegawai. Hal ini dibuktikan dengan jawaban 63% menjawab setuju bahwa kurang berhati-hati dalam bekerja, 57% menjawab setuju bahwa atasan memberikan teguran lebih dahulu sebelum memberikan sanksi, 57% menjawab setuju bahwa tidak terlalu terbebani dengan adanya surat peringatan yang diberikan, 57% menjawab setuju bahwa tindakan pemberian teguran tidak

memberikan efek jera terhadap pegawai, dan 67% menjawab setuju bahwa masih tetap sering terlambat datang walau sudah mendapat teguran.

Hal ini mungkin terjadi karena selama ini, sanksi yang diterapkan pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara bagi pegawai yang melanggar kedisiplinan terhadap waktu kerja dan kehadiran masih tergolong jenis sanksi pelanggaran ringan, seperti melakukan teguran lisan, teguran tertulis (surat teguran) dan surat peringatan tingkat rendah, sehingga pada kenyataannya masih ada pegawai yang melakukan pelanggaran. padahal sudah seharusnya penerapan sanksi (punishment) terhadap pegawai yang melanggar peraturan dan tata tertib instansi atau perusahaan berupa pemberian surat peringatan tingkat sedang misalnya sanksi pemotongan tunjangan dan sanksi berat berupa penundaan kenaikan jabatan sesuai dengan tingkat pelanggaran.

Dari hasil fenomena kedisiplinan pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yang masih belum optimal tersebut peneliti bermaksud ingin mengetahui pengaruh Absensi Elektronik dan Sanksi (Punishment) terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran, apakah kedisiplinan pegawai masih rendah atau pegawai mengalami perubahan menjadi lebih disiplin atau justru menimbulkan masalah baru yang menyebabkan kedisiplinan pegawai semakin rendah.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Absensi Elektronik dan Sanksi (Punishment) Terhadap Disiplin Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara”**

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan judul dan latar belakang masalah yang dibahas oleh peneliti, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Pegawai belum disiplin dalam mengikuti setiap aturan kerja yang diterapkan
2. Pegawai hanya menyelesaikan tugas yang diterima saat sudah deadline
3. Pemberian teguran terhadap pegawai yang sering terlambat tidak memberikan efek jera bagi pegawai
4. Pegawai masih kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaannya
5. Pegawai merasa absensi manual mudah dilakukan

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menghindari melebarnya pembahasan dalam penelitian ini, maka permasalahan yang dibahas peneliti dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh absensi elektronik dan sanksi (punishment) terhadap disiplin pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah absensi elektronik berpengaruh terhadap disiplin pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah sanksi (punishment) berpengaruh terhadap disiplin pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?

3. Apakah absensi elektronik dan sanksi (punishment) berpengaruh terhadap disiplin pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh absensi elektronik terhadap disiplin pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh sanksi (punishment) terhadap disiplin pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh absensi elektronik dan sanksi (punishment) terhadap disiplin pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Merupakan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan bagi penulis terutama dalam mengaplikasikan ilmu perkuliahan ke dunia luar khususnya instansi atau instansi, yang berkaitan dengan penerapan aplikasi absensi elektronik, sanksi (punishment) dan juga disiplin pegawai.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pedoman bagi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yang berkaitan dengan absensi elektronik dan sanksi (punishment) sehingga dapat mencari cara yang tepat untuk lebih meningkatkan disiplin pegawainya.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai tambahan literatur kepustakaan dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai absensi elektronik, sanksi (punishment) dan disiplin pegawai.

4. Bagi Peneliti lain

Sebagai bahan referensi, masukan dan perbandingan bagi peneliti atau pihak yang akan melakukan penelitian sejenis dimasa yang akan datang dan menambah literatur kepustakaan dibidang penelitian yang sejenis.

