

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Masalah

Pada dasarnya di era pandemi covid-19 kedisiplinan pegawai memang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan kinerja pegawai, seorang pegawai juga mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi dan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasannya. salah satu faktor kedisiplinan pegawai yaitu ketetapan waktu, dengan di lihatnya waktu kehadiran para pegawai. untuk melihat waktu kehadiran para pegawai maka organisasi melakukan sistem aplikasi pegawai. absensi diperkantoran sudah banyak sudah banyak model perubahan di masa sekarang ini dengan perkembangan teknologi yang sangat pesat di berbagai aspek kehidupan salah satunya adalah perkembangan teknologi yang membawa perkembangan teknologi yang membawa perubahan terdapat dalam sistem absensi di perkantoran. untuk mengetahui kehadiran para pegawai telah di terapkan sistem absensi berbasis online aplikasi yang sebelumnya menggunakan sistem absensi dengan model finger print.

Implementasi merupakan suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna. Bahwa dapat disimpulkan

implementasi ialah suatu kegiatan yang terencana, bukan hanya suatu aktifitas dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma-norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan. Oleh karena itu, implementasi tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh objek berikutnya yaitu kurikulum. Implementasi kurikulum merupakan proses pelaksanaan ide, program atau aktivitas baru dengan harapan orang lain dapat menerima dan melakukan perubahan terhadap suatu pembelajaran dan memperoleh hasil yang diharapkan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan pegawai. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika bawahannya disiplin dengan baik. Untuk meningkatkan disiplin yang baik memang hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang

kekurangnya para pegawai tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner, salah satu upaya untuk menegasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orinetasi kepada tenaga kerja, selain memberikan memberikan orintasi, pemimpin harus menjelaskan secara rinci peraturan-peraturan yang sering dilanggar rasional, dan konsenkuensinya. Semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi kinerja orang tersebut.

Meskipun Demikian, adanya kemungkinan terdapat hubungan timbal balik di antaranya ketika paradigma nya bisa di balik bahwa kinerja dapat mempengaruhi disiplin kerja, tetapi di siplin kerja yang berkerkorban untuk berkontribusi pada kinerja, oleh karena itu, dengan adanya disiplin kerja dapat mendorong dan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Disiplin adalah suatu proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. Apabila permasalahan kinerja tidak di perbaiki, manajer juga terlibat dalam mengidentifikasi, mengkomunikasikan, dan menerapkan konsenkuensinya pada tahap awal proses disiplin mirip bahkan serupa dengan proses manajemen kinerja. Dalam hal ini pemimpin harus menyadari bahwa tindakan disiplin dapat merupakan kekuatan positif bagi organisasi apabila di

terapkan secara konsisten dan keadilan. Disiplin yang di lakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan dan kemauan buruk antara pengawas dan bawahannya.

Perlu di perhatikan dalam dalam mencapai kinerja kelompok yang berhubungan antara keterpaduan dengan kinerja kelompok dan perbedaan – perbedaan antara pemecahan masalah dengan pengambilan keputusan secara individu dan kelompok. Oleh sebab itu, keberhasilan atau kegagalan pegawai dalam memenuhi tujuan – tujuan organisasi di tentukan oleh kemampuan mereka dalam memimpin kelompok secara terpadu. Untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu di terapkan oleh standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggung jawab dengan baik.

Tujuan disiplin Merupakan untuk menciptakan atau memperthankan rasa hormat dan saling percaya di antara supervisor dengan bawahannya, disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah - masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk di antara pengawas dan bawahannya. Disiplin sebagai salah satu kehendak dan kesediaan pegawai untuk memenuhi dan menaati segala peraturan dan ketentuan – ketentuan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis, kedisiplinan yang baik perlu di terapkan

oleh seseorang pegawai sehingga para bisa bertanggung jawab terhadap tugas – tugas mereka yang telah di berikan kepadanya untuk meghasilkan kinerja yang baik.Hal ini menunjukan kinerja pegawai itu menentukan tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk menegekakan kedisiplinan para pegawai dilandasi oleh tingkat kinerja yang baik sehingga para pegawai lebih bekerja dengan baik dan efektif untuk menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan tertentu. faktor kedisiplinan pegawai merupakan faktor yang sangat penting tanpa kedisiplinan pegawai yang tinggi, pegawai tidak dapat bekerja dengan baik, banyak terjadi nya penumpukan dalam pekerjaan, bolos kerja dan tidak tepat waktu dalam bekerja.Disipilin juga mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan semangat kerja para pegawai sehingga para pegawai bisa melaksanakan tugas – tugas mererka dengan baik dan sampurna.Faktor utama dalam mewujudkan produktivitas kerja yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para pegawai, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya sikap disiplin kerja yang tinggi maka akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi sehingga tujuan yang dicita-citakan oleh suatu organisasi dapat tercapai sesuai dengan harapan. kedisiplinan sangat

penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan.

Absensi online merupakan suatu sistem untuk mengolah data kehadiran para pegawai dan pegawai dengan menggunakan aplikasi tertentu yang dapat diakses secara online menggunakan smartphone. sistem absensi online terhubung langsung ke database perusahaan secara realtime. proses pencatatan dalam sistem absensi online terdiri dari waktu kehadiran, waktu istirahat, waktu selesai kerja, lembur, izin, dan cuti. Untuk dapat melakukan absensi online masing – masing pegawai hanya perlu smartphone yang terhubung ke internet. Aplikasi presensi kominfo merupakan Aplikasi berbasis monitoring dan Evaluasi Kehadiran pegawai di lingkungan Kominfo, penggunaan APIK ini di dasarkan pada ketentuan peraturan menteri Kominfo No.14 tahun 2014 tentang Pedoman kehadiran Pegawai Kominfo.

Permasalahannya adalah dalam aplikasi presensi kominfo, pegawai sering kesulitan dalam mengakses aplikasi preseasi kominfo dikarenakan jaringan sering tidak stabil. Sehingga penggunaan apik untuk memonitoring dan mengevaluasi kedisiplinan pegawai sering terhambat. Dalam hal ini pengimplemetasi awal menggunakan finger print karena kurang meminimalisir data absensi pegawai sehingga berkembang dengan cara melalui APIK.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis merumuskan pokok permasalahannya yaitu apakah terdapat pengaruh implementasi aplikasi presensi kominfo terhadap disiplin pegawai di bagian Biro kepegawaian Kementerian komunikasi dan informatika Tahun 2022?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang di tulis peneliti di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis apakah pengaruh implemetasi Aplikasi Absensi Kominfo terhadap Disiplin pegawai di bagian Biro Kepegawaian Kementerian komunikasi dan informatika RI Jakarta Pusat.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian secara teoritis diharapkan dapat memberikasumbangan pemikiran untuk memperluas konsep ilmiah pada kajian terkait pengaruh penerapan Aplikasi Presensi Kominfo terhadap Disiplin pegawai di harapkan juga penelitian ini dapat di jadikan pedoman atau acuan untuk penelitian selanjutnya terkait adanya pengaruh penerapan aplikasi absensi terhadap kedisiplinan pegawai

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan masukan kepada para pegawai di Kementerian komunikasi dan informatika Jakarta mengenai Disiplin Pegawai.

1.4 Sistematika Penulisan

Pada penelitian ini guna memudahkan serta membagaikan arah dalam melihat susunan penelitian peneliti menyusun penelitian ini dengan sistematika yang terdiri dari 5 bab yaitu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menguraikan hal-hal yang menyangkut latar belakang kasus, identifikasi, dan pembatasan masalah, tujuan penulisan, manfaat penelitian,serta sistematika penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Dalam kajian pustaka ini terdapat sub juga antara lain penelitian terdahulu yang releven sera menjelaskan teori yang akan dijadikan sebagai pembahasan dalam penelitian ini serta juga menggambarkan kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini penulis membahas mengenai jenis penelitian, teknik pengumpulan data (populasi dan sampel) operasional variabel, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data dan analisis data, serta waktu dan tempat penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, penulis membahas mengenai laporan hasil penelitian, deskriptif karakteristik responden, analisis deskriptif, uji coba dan hasil uji instrumen, uji prasyarat, kolerasi preason proudct moment, regresi linier sederhana, koofisien determinasi, uji hipotesis serta pembahasan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini penulis membahas mengenai beberapa kesimpulan dari penelitian yang akan di jadikan beberapa saran yang di harapkan dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya.

