

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada era modern ini, sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menjalankan suatu kegiatan pada suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Dalam lingkungan pemerintahan, SDM memiliki peranan yang lebih luas karena berkaitan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat. Kualitas SDM yang baik dapat memastikan bahwa setiap kebijakan yang diterapkan berjalan sesuai dengan rencana dan memberikan manfaat bagi banyak pihak. Dengan demikian, pengelolaan SDM menjadi aspek yang sangat penting dalam menciptakan pemerintahan yang efektif dan efisien.

Proses manajemen SDM yang terstruktur akan mendukung pencapaian tujuan organisasi serta meningkatkan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas. SDM yang kompeten dan profesional dapat meningkatkan efisiensi serta efektivitas dalam bekerja, sehingga berkontribusi langsung terhadap pertumbuhan dan perkembangan organisasi (Robbins & Judge, 2019). Dalam sektor pemerintahan, SDM memiliki peran yang lebih krusial karena berhubungan langsung dengan pelayanan publik yang berorientasi pada kepentingan masyarakat luas. Pengelolaan SDM dalam organisasi pemerintahan dilakukan dengan sistem yang terstruktur dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa setiap pegawai mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Dengan adanya sistem pengelolaan yang baik, SDM dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan dinamika sosial yang terus berubah.

Pemerintah sebagai penyelenggara negara bertanggung jawab dalam memastikan bahwa pegawai yang direkrut memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam konteks pemerintahan, efektivitas organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja pegawai. Pemerintah sebagai penyelenggara negara membutuhkan SDM yang berkualitas dan mampu menjalankan tugas dengan baik. Oleh karena itu, sistem pengelolaan SDM dalam pemerintahan dirancang secara optimal agar dapat menjawab tantangan yang ada. Pemerintah memiliki peran dalam menyediakan berbagai kebijakan yang mendukung pengembangan pegawai, termasuk peningkatan kapasitas, pelatihan, serta evaluasi kinerja yang objektif. Selain itu, pemanfaatan teknologi dalam manajemen SDM juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan efisiensi administrasi pemerintahan. Dengan adanya sistem yang baik, SDM dalam pemerintahan dapat bekerja secara lebih profesional dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan pembangunan nasional. Pemerintah juga dapat memastikan bahwa setiap kebijakan terkait SDM dijalankan dengan transparansi dan akuntabilitas yang tinggi agar dapat memenuhi harapan masyarakat.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan bagian dari birokrasi pemerintah yang memiliki tugas dalam menjalankan roda pemerintahan dan memberikan pelayanan publik. ASN bertanggung jawab dalam melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dalam menjalankan tugasnya, ASN bekerja di berbagai instansi pemerintahan dengan

tugas dan fungsi yang berbeda-beda, mulai dari administrasi hingga implementasi program strategis. ASN juga memiliki peran dalam menjaga stabilitas pemerintahan melalui pelaksanaan kebijakan yang konsisten dengan visi dan misi negara. Sebagai bagian dari birokrasi, ASN bekerja dalam sistem yang memiliki hierarki dan mekanisme tertentu untuk memastikan kelancaran tugas pemerintahan. Struktur yang jelas dalam birokrasi ini memungkinkan ASN menjalankan fungsinya dengan lebih terorganisir dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. ASN juga memiliki kedudukan sebagai pelaksana berbagai kebijakan yang telah dirancang oleh pemerintah. Dalam sektor peradilan, misalnya, ASN memiliki tanggung jawab dalam mendukung proses administrasi hukum dan penegakan keadilan (Sutrisno, 2021). ASN di lembaga ini bekerja dalam berbagai bidang, seperti pencatatan perkara, pelayanan administrasi hukum, serta dukungan teknis bagi hakim dan jaksa. ASN dalam lingkungan ini harus memahami regulasi serta prosedur yang berlaku agar tugas yang dijalankan dapat berjalan sesuai ketentuan. Selain di sektor peradilan, ASN juga berperan dalam berbagai sektor lain, seperti kesehatan, pendidikan, dan keuangan negara. Setiap sektor memiliki tuntutan kompetensi yang berbeda sesuai dengan kebutuhan instansi masing-masing. Keberagaman tugas ini menjadikan ASN sebagai elemen penting dalam penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan berdaya guna.

Berbagai permasalahan dalam manajemen SDM di sektor pemerintahan masih sering terjadi, terutama terkait tingkat ketidakhadiran ASN yang tinggi. Ketidakhadiran yang tidak terkendali dapat menghambat kelancaran operasional instansi dan menurunkan efektivitas pelayanan publik. ASN yang sering tidak

masuk kerja tanpa alasan yang jelas atau mengambil cuti di luar ketentuan dapat menyebabkan ketidakseimbangan beban kerja di antara pegawai lain. Hal ini berisiko menurunkan produktivitas serta memperlambat penyelesaian tugas-tugas yang bersifat administratif maupun pelayanan langsung kepada masyarakat. Jika dibiarkan tanpa pengelolaan yang baik, tingginya ketidakhadiran ASN dapat melemahkan kinerja organisasi secara keseluruhan dan menurunkan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Oleh karena itu, sistem pengelolaan presensi yang ketat dan transparan diperlukan untuk memastikan bahwa setiap ASN menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab serta berkontribusi secara optimal dalam meningkatkan kualitas layanan publik (Hasibuan, 2019).

Tabel 1.1
Data Kehadiran dan Ketidakhadiran Pegawai di Kantor Pengadilan Negeri
Ciamis Kelas 1B bulan Februari 2021 - 2023

Februari 2023					Persentase Total Ketidakhadiran Dalam Sebulan (%) Tahun 2021	Persentase Total Ketidakhadiran Dalam Sebulan (%) Tahun 2022	Persentase Total Ketidakhadiran Dalam Sebulan (%) Tahun 2023
Keterangan	Kode	Frekuensi 2021	Frekuensi 2022	Frekuensi 2023			
Telat 1 - 30 Menit	TI1	3	8	9	1,97	6,55	6,21
Telat 30 - 60 Menit	TI2	1	0	0	0,73	-	-
Telat 60-90 Menit	TI3	1	0	0	0,73	-	-
Cuti Sakit 1-14 Hari	Cs 1	10	15	10	7,31	12,27	6,9
Cuti Tahunan	Ct	7	5	7	5,12	4,09	-4,83

Februari 2023					Persentase Total Ketidakhadiran Dalam Sebulan (%) Tahun 2021	Persentase Total Ketidakhadiran Dalam Sebulan (%) Tahun 2022	Persentase Total Ketidakhadiran Dalam Sebulan (%) Tahun 2023
Cuti Sakit Covid 19	Cv	35	0	0	25,58	-	-
Tidak Absen Pulang	Th p	2	0	3	1,46	-	2,07
Cuti Diluar Tanggungan Negara	Ctl	-	14	8	-	11,45	5,52
Cuti Sakit > 14 Hari	Cs 14	-	-	20	-	-	13,79
Total Ketidakhadiran					42,89	34,36	29,66
Total Kehadiran					57,11	65,64	70,34

Sumber : Diolah peneliti data dari kantor Pengadilan Kelas 1B Ciamis.

Fenomena ketidakhadiran pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B menunjukkan indikasi adanya masalah kedisiplinan dan manajemen SDM yang perlu mendapatkan perhatian. Berdasarkan data kehadiran pegawai dari tahun 2021 hingga 2023, terdapat fluktuasi dalam tingkat ketidakhadiran pegawai. Pada Februari 2021, persentase total ketidakhadiran pegawai mencapai 42,89%, dengan dominasi ketidakhadiran akibat cuti sakit terkait COVID-19 sebesar 25,58%. Pada Februari 2022, ketidakhadiran pegawai mengalami penurunan menjadi 34,36%, namun masih terdapat angka cuti sakit dan cuti di luar tanggungan negara yang cukup tinggi. Sementara itu, pada Februari 2023, tingkat ketidakhadiran kembali menurun menjadi 29,66%, meskipun angka

keterlambatan pegawai dalam rentang 1-30 menit masih cukup tinggi, yaitu sebesar 6,21%. Data ini menunjukkan bahwa meskipun ada perbaikan dalam tingkat kehadiran pegawai, disiplin kerja masih menjadi tantangan utama dalam meningkatkan kinerja organisasi (Data Kehadiran Pegawai Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B, 2023). Oleh sebab itu, perlu adanya kebijakan yang lebih ketat dan efektif untuk meningkatkan disiplin kerja serta menurunkan angka ketidakhadiran pegawai secara signifikan.

Beberapa alasan yang memungkinkan terjadinya fenomena ini antara lain adalah kurangnya sistem pengawasan dan evaluasi terhadap disiplin kerja pegawai, rendahnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik pegawai dalam bekerja, serta beban kerja yang tidak merata yang menyebabkan ketidakseimbangan dalam pembagian tugas. Selain itu, faktor lingkungan kerja, seperti hubungan interpersonal yang kurang baik serta kurangnya kebijakan yang mendukung kesejahteraan pegawai, juga dapat menjadi penyebab utama tingginya tingkat ketidakhadiran (Handoko, 2020). Untuk mengatasi permasalahan ini, instansi pemerintahan menerapkan strategi yang lebih komprehensif dalam mengelola SDM, seperti penegakan aturan disiplin kerja yang lebih ketat, peningkatan kesejahteraan pegawai, serta pengembangan program pelatihan yang dapat meningkatkan kecerdasan emosional dan keterampilan interpersonal pegawai.

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B
bulan Februari 2021 - 2023

Daftar Penilaian Kinerja Pegawai 2024					
Jumlah Pegawai	Kinerja Pegawai				
33	Sangat Baik	Baik	Cukup	Buruk	Sangat Buruk
	23	6	3	1	0

Total	33
--------------	-----------

Sumber : Diolah peneliti data dari kantor Pengadilan Kelas 1B Ciamis.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa masih ditemukan pegawai yang belum menunjukkan ketaatan terhadap prosedur kerja, seperti tidak mematuhi standar operasional atau mengabaikan ketentuan administrasi yang berlaku. Kondisi ini berkontribusi terhadap lambatnya proses penyelesaian tugas harian dan mencerminkan lemahnya penerapan kedisiplinan struktural dalam organisasi. Padahal, kepatuhan terhadap prosedur merupakan bagian penting dari upaya mewujudkan pelayanan publik yang akuntabel dan profesional.

Kemudian, tingkat keterlambatan pegawai, khususnya dalam kategori keterlambatan ringan (1–30 menit), masih tergolong tinggi dan konsisten tercatat dalam data kehadiran tahunan. Fenomena ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap waktu kerja masih rendah. Ketidaktepatan waktu bukan hanya mencerminkan kurangnya rasa tanggung jawab, tetapi juga berpotensi mengganggu efisiensi pelaksanaan tugas serta menghambat ritme kerja organisasi secara keseluruhan. Dari sisi emosional, masih terdapat konflik interpersonal antarsesama pegawai yang mengganggu keharmonisan lingkungan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian pegawai belum memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola emosi serta menyadari peran dan pengaruh dirinya dalam konteks sosial organisasi. Lemahnya kecerdasan emosional berdampak pada menurunnya kualitas komunikasi, kerja sama tim, dan stabilitas emosional individu dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Sejumlah pegawai juga belum menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas secara optimal. Hal ini terlihat dari adanya keterlambatan penyelesaian pekerjaan, tingginya jumlah kesalahan dalam

proses administrasi, serta kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan hambatan kerja secara mandiri. Rendahnya rasa tanggung jawab ini berkontribusi pada penurunan aspek kinerja seperti kecepatan, ketepatan, dan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh sebab itu, peningkatan sikap tanggung jawab menjadi salah satu aspek yang perlu diperkuat dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan instansi pemerintahan.

Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak menyoroti faktor disiplin kerja dan kecerdasan emosional secara terpisah tanpa mempertimbangkan bagaimana kedua variabel tersebut secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai, khususnya dalam institusi peradilan. Sebagai perbandingan, penelitian oleh Irawati & Pebrianto (2020) meneliti pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di sektor jasa penilaian publik, namun belum menyoroti bagaimana dinamika tersebut terjadi di lingkungan birokrasi pemerintahan yang memiliki regulasi lebih ketat. Sementara itu, penelitian oleh Zebua et al. (2023) menekankan pada aspek pelatihan teknis sebagai variabel tambahan, yang berbeda dari pendekatan penelitian ini yang berfokus pada aspek perilaku pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di sektor pemerintahan, khususnya di institusi peradilan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis **"PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PENGADILAN NEGERI CIAMIS KELAS 1B."** Dengan adanya penelitian ini,

diharapkan dapat ditemukan solusi yang efektif untuk meningkatkan disiplin kerja dan kecerdasan emosional ASN guna mendukung optimalisasi kinerja pegawai serta meningkatkan kualitas pelayanan publik. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas SDM di lingkungan birokrasi pemerintahan, sehingga dapat menciptakan sistem pelayanan publik yang lebih baik dan profesional.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah tingkat ketidakhadiran. Beberapa permasalahan utama yang diidentifikasi meliputi:

1. Tingkat Kehadiran Pegawai

- Dari 33 pegawai, 69,7% sangat baik, 18,2% baik, 9,1% cukup, dan 3% buruk.
- Pegawai dengan kehadiran rendah cenderung memiliki kinerja lebih rendah.

2. Faktor Penyebab Ketidakhadiran

- Kurangnya pengawasan dan evaluasi terhadap kehadiran.
- Motivasi kerja rendah, baik intrinsik maupun ekstrinsik.
- Beban kerja tidak merata, menyebabkan kelelahan.
- Lingkungan kerja kurang kondusif, termasuk hubungan interpersonal dan kesejahteraan pegawai.

3. Dampak Ketidakhadiran terhadap Kinerja

- Produktivitas menurun dan tugas terhambat.
- Beban kerja pegawai lain meningkat.
- Potensi menurunnya kualitas pelayanan publik dan kepercayaan masyarakat.
- Strategi peningkatan kehadiran diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dan efektivitas pelayanan publik.

1.2.2. Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini diantaranya adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B.
2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B.
3. Pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami hubungan antara disiplin kerja dan kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat:

1. Memperkuat teori yang membahas pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap peningkatan kinerja pegawai, khususnya dalam konteks organisasi sektor publik seperti Pengadilan Negeri.
2. Menjadi referensi bagi akademisi dan peneliti selanjutnya dalam mengembangkan kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja di lingkungan birokrasi pemerintahan.
3. Memberikan wawasan baru dalam studi manajemen organisasi, khususnya mengenai strategi peningkatan kinerja pegawai melalui pendekatan disiplin kerja dan kecerdasan emosional.

1.4.2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini memberikan manfaat bagi berbagai pihak, terutama dalam lingkungan kerja Pengadilan Negeri Ciamis Kelas 1B, antara lain:

1. Bagi Pengurus SDM, hasil penelitian ini dapat membantu dalam merancang kebijakan dan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan disiplin kerja serta kecerdasan emosional pegawai guna mendorong peningkatan kinerja mereka.

2. Bagi Pimpinan dan Manajer, penelitian ini dapat menjadi referensi dalam menyusun kebijakan berbasis pengelolaan sumber daya manusia yang lebih strategis dan efisien guna meningkatkan efektivitas organisasi.
3. Bagi Tim Pelatihan dan Pengembangan, temuan dari penelitian ini dapat digunakan dalam menyusun program pelatihan yang berfokus pada peningkatan disiplin kerja dan kecerdasan emosional pegawai, serta menyelesaikan hambatan yang dapat memengaruhi kinerja mereka.
4. Bagi Pegawai, penelitian ini dapat memberikan pemahaman lebih dalam mengenai pentingnya disiplin kerja dan kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerja, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif serta meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka.