

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting yang ada di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang baik adalah sumber daya manusia yang mampu mencapai tujuan sebuah perusahaan. Di dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi setiap bidang harus mampu mengelola dan mengarahkan SDM yang ada agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Hal ini dapat dilihat melalui kesehatan fisik dan mental pegawai itu sendiri, pelatihan ataupun keterampilan, serta kinerja dan produktivitasnya. Faktor-faktor tersebut berkaitan erat dan saling mempengaruhi.

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah pegawai yang bekerja di lingkungan pemerintahan dan terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K). Keduanya berperan dalam menjalankan tugas pemerintahan dan memberikan pelayanan publik. Dengan menjadi ASN, seseorang diharapkan bisa berkontribusi secara nyata dalam pembangunan negara dan peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Undang-Undang (UU) Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) :

Pasal 1

Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengann:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas

dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang - undangan.

3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
4. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.
5. Manajemen ASN adalah serangkaian proses pengelolaan ASN untuk mewujudkan ASN yang profesional dengan hasil kerja tinggi dan perilaku sesuai nilai dasar ASN, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
6. Digitalisasi Manajemen ASN adalah proses Manajemen ASN dengan memanfaatkan teknologi digital yang terintegrasi secara sistem dan data untuk memudahkan penyelenggaraan dan pelayanan Manajemen ASN.
7. Jabatan Manajerial adalah sekelompok jabatan yang memiliki fungsi memimpin unit organisasi dan memiliki pegawai yang berkedudukan langsung di bawahnya untuk mencapai tujuan organisasi.
8. Jabatan Nonmanajerial adalah sekelompok jabatan yang mengutamakan kompetensi yang bersifat teknis sesuai bidangnya dan tidak memiliki tanggung jawab langsung dalam mengelola dan mengawasi kinerja pegawai.
9. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara.
10. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang - undangan.

11. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
12. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
13. Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural.
14. Instansi Daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota.
15. Sistem Merit adalah penyelenggaraan sistem Manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang, instansi, atau organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dapat diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan selama periode waktu tertentu. Menurut Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan (Sinambela, 2016). Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2018) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu.

Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerjasama antara para pegawai dengan pegawai, pegawai dengan atasannya dan komunikasi mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Komunikasi memungkinkan setiap pegawai yang berada di perusahaan untuk saling membantu dan saling berinteraksi. Komunikasi akan berhasil apabila pengirim pesan dan

penerima pesan bisa sama - sama mencapai pengertian dan kesimpulan yang sama sesuai dengan yang dimaksud tentang apa yang sebenarnya diinformasikan. Untuk itu sangat diperlukan keterampilan dalam berkomunikasi di suatu perusahaan demi kelancaran aktivitasnya.

Nurmasari dan Zulkifli (2015) komunikasi diartikan sebagai proses pemindahan dalam gagasan atau informasi seseorang ke orang lain. Komunikasi mempunyai pengertian tidak hanya berupa kata - kata yang disampaikan seseorang tapi mempunyai pengertian yang lebih luas seperti ekspresi wajah, intonasi dan sebagainya. Komunikasi menurut Amirullah (2015) adalah suatu proses pemindahan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk (seperti tulisan atau lisan), dan metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa berhadap - hadapan, telepon, memo, atau laporan. Seorang pemimpin suatu organisasi dapat memberikan perintah kerja atau tugas kepada bawahannya secara lisan maupun tulisan. Perintah kerja yang disampaikan secara lisan meliputi penyampaian pesan bisnis melalui telepon, rapat - rapat, pengarahan. Pesan - pesan bisnis secara tertulis antara lain berupa rangkuman rapat, laporan kerja, surat tugas kerja, surat pemesanan barang, surat pengumuman, surat kontrak kerja.

Komunikasi yang baik dapat membentuk suasana kerja yang baik dan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya jika komunikasi itu buruk akan mempersulit antar karyawan menjalankan tugas suatu perusahaan. Tujuan utama komunikasi adalah memperbaiki organisasi dalam membangun suatu hubungan yang baik agar tidak terjadi *misscommunication* antara sesama rekan kerja maupun individual. Pernyataan ini didukung oleh (Dewi dan Panuju, 2018) komunikasi yang dibangun dalam organisasi hendaknya dijalin dalam suatu hubungan yang baik agar organisasi menjadi sehat terutama hubungan atau komunikasi baik antara pimpinan dengan karyawan, pimpinan dengan pimpinan, karyawan dengan karyawan, karyawan dengan pimpinan.

Disiplin merupakan suatu tindakan yang harus ditaati dan di patuhi, karena disiplin kerja karyawan yang lebih baik mampu mencapai kinerja yang lebih tinggi. Disiplin kerja yang baik menunjukkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja akan menjamin pemeliharaan ketertiban dan pelaksanaan tugas yang efisien untuk mencapai hasil terbaik. Menurut Meilany dan Ibrahim (2015), Disiplin diartikan sebagai suatu sistem yang berisi kebijakan peraturan, prosedur yang mengatur perilaku baik secara individu maupun kelompok dalam sistem instansi. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam instansi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati.

Hasibuan (2016) mengatakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Bagi instansi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi pegawai, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja pegawai juga bertambah.

Menurut Agustini (2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Undang-undang yang mengatur disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS. PP ini mengatur tentang kewajiban, larangan, hukuman disiplin, dan hak -hak ASN. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS mengatur mengenai:

- a. Kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin PNS
- b. Batasan kewenangan pejabat yang berwenang menghukum
- c. Hak untuk membela diri PNS yang dijatuhi hukuman disiplin
- d. Pembinaan dan penegakan disiplin PNS
- e. Pemeriksaan terhadap PNS yang diduga melanggar disiplin

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mogi (2020) menunjukkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa.Tbk.

Badan Narkotika Nasional (BNN) merupakan suatu lembaga yang mempunyai tugas dalam bidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap psikotropika, prekursor, dan badan adiktif lainnya. Badan Narkotika Nasional (BNN) merupakan Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK). BNN dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab langsung kepada presiden melalui koordinasi Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia. Dalam Undang-Undang Nomor 35 tahun 2009 tentang narkoba dan di dalam pasal 64 ayat 1 menjelaskan bahwa BNN diberikan kewenangan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana narkoba dan prekursor narkoba. BNN berkedudukan di ibukota negara dengan wilayah kerja meliputi seluruh wilayah negara Republik Indonesia.

Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara atau yang disebut juga BNNP-SU merupakan unit Badan Narkotika Nasional (BNN) yang berada di lingkungan Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jalan Williem Iskandar Pasar V Barat 1 No. 1A. Medan Estate, Percut Sei Tuan, Deli Serdang. Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNP-SU) mempunyai visi dan misi untuk mampu menggerakkan seluruh komponen masyarakat, bangsa dan negara Indonesia dalam melaksanakan pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba, Psikotropika, Prekursor dan bahan adiktif lainnya di Indonesia.

Badan Narkotika Nasional (BNN) memiliki berbagai layanan, di antaranya:

1. Layanan Pencegahan
2. Layanan Pemberdayaan masyarakat
3. Layanan Rehabilitasi
4. Layanan Hukum dan kerja sama
5. Layanan Laboratorium
6. Layanan Pusat penelitian, data dan informasi
7. Layanan Konsultasi hukum

8. Layanan Informasi

9. Layanan Deteksi dini tes urin

Untuk mendukung hasil observasi, peneliti melakukan wawancara kepada beberapa pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) terkait permasalahan yang ada. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. 1 Hasil Wawancara

Waktu wawancara	Hasil wawancara
Wawancara personal, September 2024	Ada beberapa pegawai yang tidak terbuka akan informasi terbaru yang disampaikan oleh atasan.
Wawancara personal, September 2024	Masih kurangnya keterbukaan antara atasan dan bawahan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan dan bawahan takut untuk memberikan pendapat atau saran kepada atasan.
Wawancara personal, September 2024	Komunikasi dari atasan tidak tersampaikan dengan baik, sehingga tugas yang dikerjakan tidak sesuai dengan yang diarahkan.

Sumber : Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa komunikasi yang terjadi dalam instansi tersebut tidak dapat disampaikan dengan baik sehingga berpengaruh pada pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh pegawai tersebut, beberapa pegawai juga terkadang tidak terbuka akan informasi terbaru yang disampaikan oleh atasan dan bawahan takut untuk memberikan pendapat atau saran kepada atasan. Hal lain juga menunjukkan bahwa masih adanya pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin seperti disiplin waktu, masih ada pegawai yang datang terlambat bekerja. Dalam penerapan disiplin kerja, BNN Provinsi Sumatera Utara menerapkan jadwal masuk kantor mulai jam 08.00 WIB sampai dengan 16.00 WIB dari hari Senin sampai hari Kamis. Berbeda dengan jadwal di hari Jum'at, pegawai diwajibkan masuk jam 07.00 WIB untuk mengikuti

kegiatan senam bersama sebelum jam kantor dimulai. Namun, masih banyak pegawai yang tidak mengikuti jadwal yang ditetapkan. Dan juga ada beberapa pegawai yang tidak disiplin dalam melakukan tugasnya. Beberapa pegawai terbiasa untuk menumpuk-numpuk laporan atau tugas seperti laporan administrasi rutin terkait kegiatan Badan Narkotika Nasional dan laporan sasaran kerja tiap masing - masing pegawai sehingga terhambatnya laporan kerja. Dalam beberapa pekerjaan ada pekerjaan yang harus dikerjakan pada saat itu juga, seperti halnya *assessment* ataupun konseling. Namun, beberapa pegawai terkadang tidak berada di tempat, sehingga proses konseling yang dilakukan oleh pasien akan diberikan kepada pegawai lainnya, selain itu juga adanya penggunaan seragam kerja yang tidak sesuai dengan peraturan (terkecuali pegawai yang akan terjun ke lapangan), lalu adanya pegawai yang terlambat maupun tidak hadir pada apel pagi.

Tabel 1. 2 Jumlah Data Kehadiran Pegawai

No	Bulan	Jumlah Pegawai	JHK (Hari)	Absensi					Tingkat Absensi (%)	Tingkat Hadir (%)
				A	S	I	T	J		
1	April	75	16	3	2	15	2	22	1,83%	98,17%
2	Mei	75	18	6	19	38	8	71	5,25%	94,75%
3	Juni	75	18	-	12	40	-	52	3,85%	96,15%
4	Juli	75	23	8	10	49	-	67	3,88%	96,12%
5	Agustus	75	22	-	17	61	9	87	5,27%	94,73%
6	Sept	75	20	-	4	30	9	43	2,86%	97,14%

Sumber : BNNP Sumut (2024)

Keterangan:

- a. A= Alpha
- b. S= Sakit
- c. I= Izin
- d. T= Terlambat
- e. J= Jumlah

Dari tabel jumlah data kehadiran pegawai di atas dapat diketahui bahwa pada setiap bulan mulai dari bulan April 2024 sampai bulan September 2024

jumlah absensi keseluruhan pegawai Badan Narkotika Nasional yang berjumlah 75 pegawai berbeda - beda. Terlihat pada bulan Agustus tingkat absensi sebanyak 5,27% yang berarti pada bulan ini banyak para pegawai yang izin dan lainnya. Hal ini tentu akan berdampak terhadap kedisiplinan seorang pegawai.

Berdasarkan latar belakang dari uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL (BNN) PROVINSI SUMATERA UTARA”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Komunikasi yang terjadi pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara tidak dapat disampaikan dengan baik sehingga berpengaruh pada pekerjaan yang seharusnya dilakukan.
2. Banyaknya pegawai yang jarang ikut apel dan ketidaksesuaian terhadap peraturan kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
3. Kinerja para pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara masih kurang dikarenakan komunikasi yang tidak berjalan dengan baik dan disiplin kerja yang masih diabaikan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih berfokus dan mendalam maka peneliti membatasi masalah yang hanya berkaitan pada Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan yang sudah dipaparkan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah komunikasi dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Peneliti, diharapkan penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan komunikasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai.
- b. Bagi BNN, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi tentang komunikasi dan disiplin kerja yang dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.
- c. Bagi Peneliti Berikutnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan informasi untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan komunikasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai.