

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi didirikan sebagai suatu wadah untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan, organisasi tersebut harus mengelolah berbagai rangkaian kegiatan yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi. Di dalam setiap organisasi khususnya organisasi raksasa seperti negara, birokrasi mutlak diperlukan agar aturan main yang telah disepakati antara yang diperintah (rakyat) dan yang memerintah (pemerintah), dapat melaksanakannya guna mencapai tujuan negara (Sarundajang, 2003:1). Peran dan posisi birokrasi dalam suatu negara, dituntut agar mampu mengemban misi, menjalankan fungsi dan melaksanakan semua aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya di dalam negara, dengan tingkat efesiensi dan efektifitas yang semaksimal mungkin disertai dengan orientasi pelayanan.

Ada sejumlah permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi Indonesia, permasalahan tersebut antara lain besarnya jumlah PNS Daerah dan tingkat pertumbuhan yang tinggi dari tahun ke tahun, rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki, kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang dapat ditempuh (Teguh Sulistiyan Ambar, 2004,- hlm. 329). Sebuah kenyataan yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari tentang birokrasi dinyatakan bahwa mereka, Pegawai Negeri Sipil Daerah kerja santai, pulang cepat dan mempersulit urusan serta identik dengan sebuah adagium

“mengapa harus dipermudah apabila dapat dipersulit”. Gambaran umum tersebut sudah sedemikian melekatnya dalam benak publik di Indonesia sehingga banyak kalangan yang berasumsi bahwa perbedaan antara dunia preman dengan birokrasi hanya terletak pada pakaian dinas saja (Widya Wicaksono Kristian, 2006, hlm. 7).

Berhasil tidaknya misi dari pemerintah tergantung dari aparatur negara karena pegawai negeri merupakan aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan cita-cita pembangunann nasional. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung pada kesempurnaan Pegawai Negeri (Astrid S. Susanto, 1974, Hlm 45). Pegawai negeri yang sempurna adalah pegawai negeri yang penuh kesetiaan pada Pancasila, Undang–Undang Dasar 1945 dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berdisiplin tinggi, berwibawa, berdaya guna, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur pertama aparatur negara (Marsono, Jakarta, 1974, hlm. 66). Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin yang tinggi merupakan salah satu unsur untuk menjadi pegawai negeri yang sempurna. Disiplin yang tinggi diharapkan semua kegiatan akan berjalan dengan baik.

Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik, perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi

instansi pemerintah secara terpadu. Selain itu, pendisiplinan pegawai sangat perlu untuk meningkatkan citra, kerja, dan kinerja pegawai. Disiplin merupakan suatu ketaatan, kepatuhan atau tata tertib bagi orang – orang yang bergabung dalam organisasi. Dengan adanya sikap disiplin yang dimiliki oleh setiap pegawai diharapkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas dalam organisasi dapat terlaksana secara optimal, maka prestasi kerja pegawai akan meningkat.

Langkah awal untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan harus dimulai dari disiplin. Seorang pegawai dikatakan disiplin, jika memenuhi tiga faktor, yaitu menaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma sosial (Maharani, Rahmawati, 2010:191). Pernyataan tersebut diperkuat dengan PP No.53 Tahun 2010 Pasal 3 Ayat 11 “masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja”. Disiplin pegawai negeri sipil sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah mewajibkan semua pegawai negeri sipil untuk mentaati segala peraturan baik kewajiban maupun larangan dalam rangka menegakkan disiplin kerja para pegawai negeri sipil.

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam membangun sebuah organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Disiplin kerja pegawai yang baik tercermin, dari besarnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, tingkat keterlambatan pegawai yang rendah karena adanya semangat dan gairah kerja, serta meningkatnya efisiensi dan produktivitas pegawai yang ditunjukkan dengan tingkat ketidakhadiran pegawai yang rendah (Saydam 1996).

Banyaknya masalah ketidakdisiplinan seorang Pegawai Negeri Sipil menjadi bahan pembicaraan bagi masyarakat pada umumnya. Perilaku dan perbuatan dari aparaturnya Pegawai Negeri Sipil memaksa Negara dalam hal ini Pemerintah berpikir untuk dapat membuat suatu aturan main (regulasi) dalam perundang-undangan dan peraturan pemerintah tentang bagaimana seorang Pegawai Negeri Sipil bekerja dan berperilaku. Sebagaimana dimaklumi, pada tanggal 6 Juni 2010 Pemerintah telah resmi menetapkan, menerbitkan dan memberlakukan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang telah diterapkan secara nasional. Arah peraturan pada PP No 53 tahun 2010 ini tidak untuk menjatuhkan para pegawai negeri sipil, namun lebih mendampingi dan mendidik para pegawai negeri sipil agar lebih disiplin di lingkungan kerja aparaturnya pemerintah baik secara lisan, tulisan dan perbuatan (Ateng Kusnandar, 2010).

Salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan disiplin dan kinerja Pegawai Negeri Sipil seiring ditetapkan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Pegawai Negeri Sipil dengan penerapan mesin absensi sidik jari. Mesin absensi sidik jari (*finger print*) adalah mesin absensi yang menggunakan sidik jari, dimana sidik jari tiap-tiap orang tidak ada yang sama, oleh karena itu dengan mesin tersebut otomatis tidak dapat dimanipulasi proses yang dilakukan sehingga menghasilkan suatu laporan dapat dibuat dengan cepat dan tepat.

Begitu banyak manfaat yang didapatkan dalam penggunaan mesin absensi sidik jari baik bagi pegawai maupun kantor tersebut, seperti mendapatkan kenyamanan dan keamanan saat melakukan proses absensi hanya dengan

menempelkan jari pada layar scanner mesin tersebut, sangat objektif (jam masuk dan pulang tercatat) sehingga pegawai lebih tepat waktu, dengan mesin absensi sidik jari juga para pegawai tidak dapat menitipkan absensi dan juga dapat menghindari penyalahgunaan daftar hadir seperti kecurangan jam kerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas pegawai, serta dalam proses absensi sidik jari juga dapat mengurangi biaya yang berlebihan serta mengurangi pekerjaan administratif secara manual.

Penggunaan absen elektronik ini dimaksudkan untuk memudahkan penghitungan jam masuk kerja dan/atau pulang cepat bagi Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sebab dalam peraturan ini, penghitungan sanksi bukan lagi berdasarkan ketidakhadiran yang dilakukan secara berturut-turut, melainkan secara kumulatif (Purbalingga, 2013). Selanjutnya Purbalingga (2013) menyatakan bahwa sanksi paling ringan berupa teguran lisan dari atasan langsung jika PNS tidak masuk kerja tanpa alasan selama lima hari kumulatif dan yang paling berat diberhentikan dengan tidak hormat sebagai pegawai negeri sipil jika tidak masuk kerja tanpa alasan hingga 46 hari atau lebih secara kumulatif.

Kebijakan penerapan absensi elektronik ini merujuk pada PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, adanya kebijakan absensi ini memiliki peran penting dalam peningkatan kedisiplinan aparatur birokrasi. Birokrasi/instansi pemerintah wajib mendukung PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan menyelenggarakan program-program pemerintah dengan menerapkan sistem absensi sidik jari (*fingerprint*)

bagi para pegawai negeri sipil. Bukan hanya di pemerintah pusat saja yang ikut menerapkan absensi sidik jari, tetapi pemerintah daerah juga ikut serta. Salah satu instansi pemerintah daerah di Propinsi Nusa Tenggara Timur ialah UPT Taman Budaya Daerah Provinsi NTT.

UPT Taman Budaya Daerah Provinsi NTT telah menerapkan absensi sidik jari (*fingerprint*) pada lingkup Taman Budaya NTT sejak tahun 2011 lalu. Absensi sidik jari sangat penting diterapkan di UPT Taman Budaya Daerah Provinsi NTT dengan maksud dapat mengurangi dan mengontrol para pegawai Taman Budaya agar tidak melakukan pelanggaran kedisiplinan dalam hal ini menyangkut keterlambatan dan pulang kerja tidak tepat waktu serta disiplin dalam menggunakan waktu kerja. Sesuai data yang diperoleh dari UPT Taman Budaya Daerah Provinsi NTT mengenai jumlah pegawai di Taman Budaya NTT ada 20 orang pegawai negeri sipil dan 28 orang pegawai honorer, jadi semua pegawai yang ada di Taman Budaya NTT berjumlah 48 orang pegawai.

Selain itu data awal lewat wawancara dengan salah satu pegawai Taman Budaya NTT mengatakan bahwa “untuk sekarang di kantor tersebut siapa saja datang terlambat akan dipotong gaji perhari bagi yang honor, kalau untuk PNS 7 kali terlambat baru dihitung 1 kali serta gaji dipotong dari kesra. Hal tersebut dilakukan agar kedisiplinan terjaga serta guna meningkatkan disiplin, dalam hal ini ialah jam masuk kerja dan/atau pulang cepat/penghargaan terhadap waktu, mengefisienkan tenaga dan kedisiplinan kerja para pegawai Taman Budaya NTT”. Sehubungan dengan kondisi diatas, maka ditampilkan data awal tentang daftar hadir pegawai UPT Taman Budaya Daerah Provinsi NTT. Berikut adalah daftar

rekapitulasi daftar hadir pegawai negeri sipil Unit kerja UPT Taman Budaya Daerah Provinsi NTT bulan Februari 2014.

Tabel 1

Daftar rekapitulasi daftar hadir pegawai negeri sipil
Unit kerja UPT Taman Budaya Daerah keadaan: Februari 2014

No	Jabatan	Jumlah hari kerja	Jumlah hari hadir	Jumlah hari tidak hadir	Keterangan tidak hadir					Ket.lain-lain		
					Tu gas	Sakit	Izin	Cuti	Tanpa berita	Terlambat	Pulang awal	Ket
1	Kepala UPT Taman Budaya	20	18	2	2	0	0	0	0	0	0	
2	Kasubag. TU	20	16	4	3	1	0	0	0	1 (9menit)	0	
3	Kasie Seni Rupa	20	18	2	2	0	0	0	0	2 (5menit)	0	
4	Staf	20	18	2	2	0	0	0	0	2 (22menit)	0	
5	Staf	20	17	3	0	3	0	0	0	2 (3menit)	1	
6	Staf	20	20	0	0	0	0	0	0	1 (3menit)	1	
7	Staf	20	15	5	0	5	0	0	0	6 (49menit)	0	
8	Staf	20	17	3	0	3	0	0	0	0	1	
9	Staf	20	20	0	0	0	0	0	0	4 (20menit)	0	
10	Staf	20	19	1	0	1	0	0	0	0	3	
11	Staf	20	20	0	0	0	0	0	0	6 (59menit)	0	
12	Staf	20	18	2	0	2	0	0	0	6 (67menit)	0	
13	Staf	20	19	1	0	1	0	0	0	6 (49menit)	0	
14	Staf	20	18	2	0	2	0	0	0	2 (29menit)	0	
15	Staf	20	20	0	0	0	0	0	0	1 (1menit)	0	
16	Staf	20	18	2	2	0	0	0	0	0	0	
17	Staf	20	19	1	0	1	0	0	0	5 (28menit)	0	
18	Staf	20	20	0	0	0	0	0	0	0	0	

Sumber: TU UPT Taman Budaya Daerah Pro. NTT

Namun, masih banyak ditemukan pegawai yang datang terlambat lebih dari lima menit dan pulang lebih awal. Selain data rekapitulasi daftar hadir pegawai negeri sipil di atas, ada juga data hasil observasi selama beberapa hari

yang memberikan hasil bahwa masih ada pegawai yang datang terlambat baik dari waktu absensi pagi sampai setelah selesai upacara maupun apel pagi, saat jam pulang kantor semuanya pulang tepat waktu.

Data diatas diperkuat dengan wawancara lainnya dengan salah satu pegawainya, mengatakan bahwa “masih ada tindak kedisiplinan atau kelalaian yang berhubungan dengan disiplin biasa dilakukan oleh beberapa pegawai tetap (PNS) seperti bekerja sambil ngobrol (gosip/cerita berkepanjangan yang memberi dampak pada efesiensi waktu kerja), jalan-jalan pada jam kerja, makan siang sebelum waktunya, main kartu (disaat bosan pada pekerjaan/disaat atasan tidak di tempat/perjalanan dinas), serta tidur-tiduran disaat jam kerja, kebiasaan buruk tersebut akan sangat berdampak dengan terpengaruhnya pegawai honorer.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dimana terdapat beberapa fenomena-fenomena yang terjadi secara umum serta dengan data hasil observasi dan wawancara terhadap beberapa pegawai kantor UPT Taman Budaya Daerah Provinsi NTT, untuk itu penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pegawai negeri sipil terkait dengan disiplin pegawai negeri. Seharusnya pegawai negeri sipil menjadi abdi masyarakat dan teladan, maka dari itu penulis ingin menuangkan disiplin pegawai negeri ini kedalam bentuk penelitian yang berjudul **“IMPLEMENTASI KEBIJAKAN” STUDI KASUS ABSENSI SIDIK JARI (*FINGER PRINT*) BERDASARKAN PP NO.53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang tersebut di atas dan banyaknya permasalahan yang ada mengenai kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil , maka permasalahannya dapat penulis rumuskan sebagai berikut :

- a) Bagaimana Implementasi Absensi Sidik Jari berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di UPT Taman Budaya Daerah Provinsi NTT?
- b) Apa dampak dari Implementasi Absensi Sidik Jari berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil bagi peningkatan kinerja pegawai Di UPT Taman Budaya Daerah Provinsi NTT?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses dengan menggunakan metode ilmiah untuk dapat menemukan, mengembangkan serta menguji kebenaran ilmu pengetahuan. Oleh karena itu ini bertujuan untuk:

- a) Menggambarkan Implementasi Absensi Sidik Jari berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di UPT Taman Budaya Daerah Provinsi NTT?
- b) Untuk mengetahui dampak dari Implementasi Absensi Sidik Jari berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di UPT Taman Budaya Daerah Provinsi NTT?

1.4. Manfaat Penelitian

Maka penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut :

1.4.1. Secara Teoritis

Agar hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan penyelenggaraan administrasi pemerintahan.

1.4.2. Secara Praktis

- a. Bagi Pegawai Negeri Sipil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau menambah pengetahuan tentang hal – hal yang berhubungan dengan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil yang di atur dalam PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- b. Sebagai bahan pertimbangan atau perbandingan dan dasar penelitian lain yang berkaitan dengan penelitian ini dan informasi bagi semua pihak yang memerlukan hasil penelitian ini.