

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu instansi pemerintah didirikan dengan beberapa tujuan, tujuan yang dimaksud adalah melancarkan kegiatan pelayanan publik, dan memberikan lapangan kerja. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila manajemen mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif dan efisien.

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Peranan manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan, karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintahan dan juga pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Untuk mencapai produktivitas kerja pegawai yang tinggi bukan hal yang mudah untuk dilaksanakan, faktor yang sangat penting untuk mencapai 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 instansi pemerintah.

Kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya Singodimedjo (Edy, 2009:86).

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan Undang-Undang 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, pelaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di daerah menjadi wewenang daerah dengan lebih menekankan pada kualitas pegawai agar tercapai pegawai yang professional. Birokrat yang berada di daerah sistem pemerintahan Indonesia yaitu sekretaris daerah

Adalah jabatan paling atas dalam pola karir Pegawai Negeri Sipil (PNS) di daerah, karena kedudukannya sebagai Pembina Pegawai Negeri Sipil di daerahnya. Maka dari sebab itu citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan banyak ditentukan

oleh kinerja pegawai, terutama mengenai kedisiplinan pegawainya. Sekretariat daerah merupakan organisasi perangkat daerah yang dipimpin oleh sekretaris seorang sekretaris daerah yang dibantu oleh asisten pemerintahan dan kesejahteraan rakyat, asisten perekonomian pembangunan dan sumber daya alam, asisten administrasi umum. Dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 30 Undang-Undang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, telah diatur kembali ketentuan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Menurut peraturan Kepala Badan kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010, disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin. Sedangkan yang dimaksud pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tidak menaati kewajiban atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Untuk mencapai produktivitas kerja pegawai yang baik adalah dengan disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja pegawai dimulai dari kedisiplinan pegawai dalam mengikuti aturan waktu kerja. Salah satu untuk meningkatkan disiplin waktu kerja pegawai adalah dengan menerapkan sistem absensi *fingerprint*. Keunggulan dari sistem absensi *fingerprint* ini adalah meningkatkan kualitas disiplin kerja pegawai. Dengan menggunakan sistem ini pegawai tidak bisa lagi terlambat

masuk kerja, bahkan tidak bisa lagi pulang sebelum waktunya. Selain itu dengan menggunakan absensi fingerprint tingkat keamanan sangat tinggi dikarenakan setiap sidik jari seseorang berbeda-beda. Jadi pengguna tidak bisa menitipkan absensi seperti yang dilakukan menggunakan absensi manual.

Sejak tahun 1970-an, beberapa perusahaan sedikitnya sepuluh negara di dunia sudah menggunakan teknologi ini. Efisiensi menjadi dasar penggunaan sistem identifikasi sidik jari di perusahaan atau instansi, alat ini mendorong perusahaan untuk menghemat waktu, tenaga, sekaligus menjamin keamanan. Dengan demikian, bukti kehadiran pegawai (absensi) bisa didapat melalui alat ini.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Erna Maeyasari dengan judul “Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak” terdapat masalah pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai saat masih diberlakukannya sistem absensi manual, contohnya merapel absen atau menitipkan absen pada pegawai lain, datang dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja. Hal tersebut menyulitkan atasan untuk memberikan sanksi yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dikarenakan sistem absensi manual tidak bisa melihat tingkat kedisiplinan pegawai.

Oleh karena itu, Pemerintah Kabupaten Lebak menerapkan sistem absensi *fingerprint* yang berlaku dari tanggal 01 Desember 2010, dari hasil penelitian Erna Maeyasari (2011:152) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang lemah

antara hubungan efektivitas penerapan absensi *fingerprint* terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak. Terbukti dari hasil observasi yang dilakukan peneliti, masih ada pegawai yang datang terlambat atau bahkan datang untuk absen kemudian keluar lagi meninggalkan kantor, dan terdapat pula pegawai yang datang selesai dari istirahat mendekati jam pulang kerja.

Selanjutnya hasil penelitian terdahulu oleh Ibramsyah, dengan judul “ Efektivitas Penerapan Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil (Study di Kantor Wilayah Lampung Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia)”, terdapat masalah sebelum diterapkannya absensi *fingerprint*. Selama masih diterapkannya sistem absensi manual atasan tidak bisa melihat tingkat kedisiplinan pegawai, masalahnya pada absensi manual tidak ada keterangan kapan pegawai tersebut datang dan pulang. Bahkan pegawai bisa merapel absen pada pegawai lain.

Pada tanggal 1 Desember 2011 Kantor Wilayah Lampung Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia menerapkan sistem absensi *fingerprint*, dengan adanya sistem absensi *fingerprint* diharapkan kedisiplinan dan produktivitas kinerja pegawai meningkat. Dari hasil penelitian oleh Ibramsyah menyimpulkan bahwa, penerapan absensi *Fingerprint* pada Kantor Wilayah Lampung Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dapat dinilai telah berhasil dan efektif dalam meningkatkan kedisiplinan hadir pegawai, dapat dilihat dari jumlah kehadiran pegawai sebelum dan setelah diterapkannya sistem absensi *fingerprint* dan juga

dilihat dari segi produktivitas kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Lampung Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang meningkat.

Sama halnya dengan penelitian terdahulu oleh Erna Maeyasari dan Ibramsyah , pada kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Latihan Daerah Kabupaten Lampung Selatan sulit melihat tingkat kedisiplinan pegawai pada saat menggunakan sistem absensi manual. Atasan tidak bisa membedakan pegawai yang tepat masuk jam kerja dan yang telambat masuk kerja ataupun pegawai yang mendahului jam pulang kerja dan pegawai yang pulang sesuai dengan ketentuan jam pulang kerja, sehingga atasan sulit untuk memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar disiplin. Pada tahun 2010 kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Latihan Daerah Kabupaten Lampung Selatan menerapkan sistem absensi *fingerprint*, dengan harapan dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik meneliti kedisiplinan pegawai setelah diterapkannya sistem absensi *fingerprint* pada tahun 2010 sampai dengan sekarang pada kantor Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Latihan Daerah Kabupaten Lampung selatan yang menjadi fokus penelitian. Dan penulis memberikan judul pada penelitian ini “Efektivitas Absensi *Fingerprint* dalam Kedisiplinan Pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Latihan Daerah Kabupaten Lampung Selatan”.

B. Rumusan Masalah

Pada latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Efektif Tidakkah Absensi *Fingerprint* dalam Kedisiplinan Pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Latihan Daerah Kabupaten Lampung Selatan?”

C. Tujuan Penelitian

Dari uraian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Efektif Tidaknya Absensi *Fingerprint* dalam kedisiplinan pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Latihan Daerah Kabupaten Lampung Selatan.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang berjudul “Efektivitas Absensi *Fingerprint* Dalam Kedisiplinan Pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Latihan Daerah Kabupaten Lampung Selatan, penulis dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis, sebagaimana tersebut di bawah ini:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini penulis merupakan salah satu kajian bagi perkembangan Ilmu Pemerintahan khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Latihan Kabupaten Lampung Selatan;

2. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan guna mengambil langkah yang tepat dalam rangka meningkatkan disiplin pegawai, sehingga Badan Kepegawaian Pendidikan dan Latihan khususnya di Kabupaten Lampung Selatan dapat meningkatkan mutu kinerja pegawai.