

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi, kelancaran dan kesuksesan melaksanakan tugas tidak terlepas dari adanya peraturan dan tingkat kedisiplinan dalam menjalankan tugas tersebut. Demikian halnya dengan organisasi pemerintahan. Kedisiplinan merupakan fungsi utama dalam meningkatkan profesionalisme, kinerja, efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. Bagi aparatur pemerintahan disiplin meliputi: kepatuhan, kesetiaan, serta kesungguhan dalam menjalankan tugas negara serta harus mengedepankan kepentingan negara di atas kepentingan pribadinya (<http://ugm.ac.id/new/content/disiplin-pms>).

Mendengar kata PNS atau Pegawai Negeri Sipil bagi pengguna jasanya, dapat dipastikan kesan pertamanya adalah identik dengan pelayanan yang lambat dan disiplin yang rendah. Walaupun otonomi daerah telah dilaksanakan lebih dari tujuh tahun, akan tetapi hal-hal tersebut tetaplah menjadi hal yang tidak kunjung terselesaikan. Pada satu sisi ini adalah tantangan, tapi di sisi lainnya ini sebuah dilema berkepanjangan, Amantoto (2009: 662).

Faktor disiplin dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Peningkatan disiplin kerja dan kemampuan kerja pegawai diharapkan visi, misi dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif. Dengan kata lain adanya peningkatan disiplin dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kinerja organisasi Untuk itu dibutuhkan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan

pedoman dalam menegakkan disiplin. Sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif.

Peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati dan larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil memuat ketentuan-ketentuan mengenai: (www.bkn.go.id)

1. Kewajiban
2. Larangan
3. Hukuman disiplin
4. Pejabat yang berwenang menghukum
5. Penjatuhan hukuman disiplin
6. Keberadaan atas hukuman disiplin
7. Berlakunya keputusan hukuman disiplin

Salah satu dari kewajiban yang harus dipenuhi oleh Pegawai Negeri Sipil adalah mentaati ketentuan jam kerja. Oleh karena itu Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 yang masih bersifat umum. Peraturan Pemerintah inilah yang menjadi dasar penetapan waktu kerja Pegawai Negeri Sipil. Sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pasal tersebut menjelaskan bahwa PNS wajib datang, melaksanakan tugas

dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum bukan karena dinas. Apabila berhalangan hadir wajib memberitahukan kepada pejabat yang berwenang.

Tabel 1.1

Sanksi Bagi Pelanggaran Disiplin

Kelompok	Jumlah hari tidak masuk kerja	Sanksi
I	5-15 (hari)	Disiplin ringan
	5	Teguran lisan
	6-10	Teguran tertulis
	11-15	Pernyataan tidak puas secara tertulis
II	16-30 (hari)	Disiplin sedang
	6-20	Penundaan kenaikan gaji berkala
	21-25	Penundaan kenaikan pangkat
	26-30	Penurunan pangkat selama setahun
III	31-45 (hari)	Disiplin Berat
	31-35	Penurunan pangkat selama 3 tahun
	36-40	Penurunan jabatan
	41-45	Pembebasan jabatan
	≥ 46	Pemberhentian dengan atau tidak dengan hormat

Sumber: www.menpan.go.id

Selain itu, pelanggaran terhadap kewajiban kerja dan mentaati jam kerja dihitung secara kumulatif dan jika jumlahnya mencapai 7,5 jam dikonversi menjadi 1 hari.

Dengan merujuk aturan diatas, maka Kementerian Agama pada tanggal 8 April tahun 2013 menetapkan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2013 yang memuat tentang disiplin kehadiran Pegawai Negeri

Sipil di lingkungan Kementerian Agama. Peraturan ini menjelaskan bahwa hari kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Agama adalah 5 (lima) hari kerja per minggu. Setiap PNS wajib memenuhi jam kerja selama tujuh jam setengah per hari. Sedangkan jam kerja yang dimaksud adalah (PP Menteri Agama No.28 Tahun 2013):

1. Hari Senin sampai dengan Kamis hadir dari pukul 07.30 sampai dengan pukul 16.00 dengan waktu istirahat dari pukul 12.00 sampai dengan 13.00.
2. Hari Jum'at hadir pada pukul 07.30 sampai dengan pukul 16.30 dengan waktu istirahat dari pukul 11.30 sampai dengan 13.00.

PNS yang tidak dapat memenuhi ketentuan hadir sebagaimana aturan dimaksudkan diberikan toleransi sampai dengan pukul 09.00 dengan kewajiban memenuhi ketentuan jam kerja per hari yakni 7,5 jam. PNS yang hadir setelah pukul 09.00 tanpa alasan yang sah dinyatakan tidak hadir.

Selanjutnya untuk menguatkan dan mengontrol agar aturan tersebut berjalan, maka di buat sistem pengisian daftar hadir sebagaimana di atur pada pasal 4 (PP Menteri Agama No.28 Tahun 2013) yakni:

1. PNS wajib mengisi daftar hadir pada setiap hari kerja dengan menggunakan sistem daftar hadir elektronik di satuan kerja masing-masing.

2. Pengisian daftar hadir sebagaimana yang dimaksud dilakukan satu kali pada saat masuk kerja dan satu kali pada saat pulang kerja.

Dengan ditetapkannya jam kerja PNS sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri diatas, maka diharapkan akan berdampak positif terhadap kedisiplinan PNS dilingkungan Kementerian Agama. Sehingga diharapkan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil akan meningkat.

Namun jika ditelusuri kembali, maka akan muncul permasalahan baru. Kebijakan *finger print* jika diberlakukan secara baku pada tenaga Dosen maka akan berbenturan antara jam kerja dengan beban kerja Dosen (BKD). Sebagaimana diatur pada Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen, bahwa Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Secara umum tugas Dosen meliputi Tri Dharma Perguruan Tinggi, yakni:

1. Melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran sesuai dengan wewenang jenjang jabatan akademiknya.
2. Melaksanakan kegiatan penelitian dalam rangka pendidikan dan pengajaran atau dalam kegiatan pengembangan ilmu sesuai dengan wewenang jenjang jabatan akademiknya.
3. Melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dalam rangka pendidikan dan pengajaran atau dalam kegiatan lain yang menunjang

pelaksanaan umum tugas pemerintah dan pembangunan sesuai dengan wewenang jenjang jabatan akademiknya.

Jika Dosen harus memenuhi jam kerja serta harus terpaku pada aturan absensi finger print, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2013, kemungkinan membuat para dosen sulit bergerak dalam melaksanakan tugas diluar kampus penelitian dan pengabdian masyarakat. Aturan ini semakin diperketat dengan dikeluarkannya Peraturan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 2 Tahun 2013 Tentang Disiplin Kehadiran Dosen di Lingkungan Perguruan Tinggi Agama Islam. Dimana disebutkan pada Pasal 1 bahwa: Disiplin kehadiran adalah kesanggupan dosen yang berstatus Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban datang, melaksanakan tugas dan pulang sesuai ketentuan jam kerja. Kemudian dijelaskan pula, dosen yang dimaksud adalah dosen yang berstatus PNS yang bertugas pada Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri atau Perguruan Tinggi Islam Swasta.

Meg A. Bund (2014: 188) menjelaskan bahwa kesalahan umum yang dibuat oleh organisasi adalah mencoba untuk menerapkan, aturan-aturan yang berorientasi siap pakai untuk masalah dinamis yang membutuhkan solusi yang seharusnya dapat disesuaikan dengan keadaan baru . Karena mungkin saja masalah-masalah di lingkungan setempat tidak cocok dengan solusi dari kebijakan organisasi/publik saat ini.

Berdasarkan uraian diatas, penulis memilih Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh sebagai tempat penelitian. Hal ini terkait bahwa lembaga ini merupakan salah satu institusi yang berada di bawah nanungan Kementerian Agama dan telah melaksanakan peraturan tersebut bagi para Pegawai Negeri Sipil

dilembaganya, baik untuk dosen maupun karyawan, yakni dengan menerapkan kebijakan absensi *finger print*.

1.2. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang ditetapkan dalam konteks penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kebijakan absensi *finger print* efektif di terapkan bagi Dosen, khususnya Dosen di Fakultas Ushuliddin Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda aceh?
2. Faktor-faktor apa yang menjadi kendala pelaksanaan absensi *finger print* di Fakultas Ushuluddin Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda aceh?
3. Apakah kelebihan dan kekurangan penerapan kebijakan absensi *finger print* bagi para Dosen?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui kebijakan absensi *finger print* efektif atau tidak di terapkan bagi Dosen, khususnya Dosen di Fakultas Ushuluddin Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda aceh.

2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa yang menjadi kendala pelaksanaan absensi *finger print* di Fakultas Ushuluddin Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan penerapan kebijakan absensi *finger print* bagi para Dosen.

1.4. Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Akademis
 - a. Memberi kesempatan pada penulis untuk mengaplikasikan antara ilmu dengan teori yang telah dipelajari selama ini.
 - b. Menambah ilmu pengetahuan melalui penelitian yang dilakukan, sehingga memberikan kontribusi pemikiran bagi Administrasi Publik.
2. Manfaat bagi dunia praktis
 - a. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran/masukan guna mengambil langkah yang tepat dalam rangka peningkatan disiplin PNS dikalangan Dosen dengan tidak melupakan bahwa Dosen juga mempunyai tanggung jawab di luar kampus, yakni penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
 - b. Penelitian ini juga diharapkan berguna sebagai bahan informasi bagi pemerintah dalam rangka meningkatkan efektivitas sebuah kebijakan.

1.5 Kerangka Pemikiran

Untuk memudahkan penulis dalam penelitian ini, maka dibutuhkan pemahaman yang akan menjelaskan beberapa kerangka pemikiran yang dioperasionalkan melalui indikator sebagai berikut :

1. Penerapan kebijakan absensi *finger print* bertujuan guna meningkatkan kedisiplinan PNS di lingkungan Kementerian Agama sesuai dengan Peraturan Menteri Agama nomor 28 tahun 2013 dan Surat Edaran Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Nomor SJB/B.III/HK.007/1854/2013.
2. Setiap Pegawai Negeri Sipil wajib memenuhi jam kerja selama 37,5 jam/minggu atau 7,5 jam/hari selama hari kerja. Dosen sebagai PNS juga wajib memenuhi jam kerja tersebut serta melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi sebagai bagian dari beban kerja dosen. Di dalam penelitian ini, penulis akan menguraikan bagaimana pelaksanaan beban kerja dosen terhadap jam kerja dosen sejak diberlakukannya absensi sidik jari.