

# EFEKTIFITAS PELAKSANAAN *FINGER PRINT* DI IAIN RADEN FATAH PALEMBANG

Oleh : Syahir Badruddin \*)

## **Abstract :**

*Recently, discipline becomes an important thing that becomes the focus of attention in almost all organizations. Some studies even linking discipline with performance that if the level of discipline members of the organization better then the performance will increase. IAIN Raden Fatah Palembang as one of the organizations also see discipline as an important factor that must be considered by all employees and lecturers mainly based on Government Regulation No. 30 1980 which was amended by Government Regulation No. 53 in 2010. Meanwhile, for the Ministry of Religion itself translated back through the Minister of Religion No. 28 in 2013 and again by Decree especially Rector IAIN Raden Fatah regulating the working hours of employees and lecturers. To obtain a report of presence accountable, it is used in the finger print machine IAIN Raden Fatah Palembang. To see the effectiveness of the implementation of these activities, we conducted observations, interviews and documentation as a means of collecting data. And, the resulting data will be analyzed qualitatively and elaborated descriptively. After the stages of research, showed that the application of the rules the government has been running well and supported by adequate facilities. However, not maximal processing, synchronization data and application of punishment and reward led to a lack of effective use of finger prints on the existing units in IAIN Raden Fatah Palembang.*

**Key Word : Effectiveness , Discipline , Systems and Finger Prints**

## **Pendahuluan**

Dalam dunia kerja, pada sektor apapun, demi meningkatkan performa dan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan hasil baik dari segi kualitas maupun kuantitas, salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah kedisiplinan. Disiplin menjadi tolak ukur keberhasilan sebuah organisasi. Sayangnya, tidak semua organisasi memiliki tingkat kedisiplinan yang baik. Sudah menjadi rahasia umum bahwa tingkat disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN/dulunya PNS) masih tergolong rendah. Ini terbukti dari banyaknya pemberitaan baik di media nasional maupun media lokal mengenai ketidakhadiran ASN pada hari-hari setelah libur nasional. Untuk menegakkan kedisiplinan dalam kaitannya dengan kepatuhan Pegawai Negeri Sipil terhadap peraturan mengenai jam kerja, maka pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pada Bab II tentang kewajiban dan larangan, pasal 2 poin k menyatakan “mentaati ketentuan jam kerja”. Poin ini jelas

menunjukkan bahwa pemerintah serius mengenai ketaatan ASN dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena ASN adalah abdi negara yang penghasilannya ditanggung oleh negara. Jadi, jangan sampai apa yang telah diberikan oleh Negara tidak berbanding lurus dengan kinerja mereka. Keseriusan pemerintah juga terlihat dari perombakan terhadap PP No. 30 tahun 1980 menjadi PP No. 53 tahun 2010.

Untuk Kementerian Agama sendiri, Menteri Agama telah mengatur kedisiplinan semua pegawai baik struktural maupun fungsional melalui PMA No. 28 tahun 2013. Sementara, untuk tingkat IAIN Raden Fatah, Rektor telah mengeluarkan Surat Keputusan sebagai penegasan dr PMA yang telah ada. Hal ini dilakukan bukan tanpa alasan. Mengingat IAIN Raden Fatah merupakan sebuah organisasi pendidikan yang berada di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia dan tentunya juga menerapkan aturan-aturan mengenai kedisiplinan, maka beberapa kebijakan diberlakukan di IAIN Raden Fatah, salah satunya yang paling krusial adalah pelaksanaan finger print untuk mengontrol kehadiran dan kepulangan dosen maupun pegawai sebagai indikator kedisiplinan. Namun, apakah pelaksanaan finger print ini sudah dianggap efektif sebagai indikator pengukur tingkat kedisiplinan di IAIN Raden Fatah Palembang? Inilah yang menjadi permasalahan utama yang coba diungkap peneliti dalam sebuah penelitian dengan judul "Efektifitas Pelaksanaan Finger Print di IAIN Raden Fatah Palembang".

## TINJAUAN PUSTAKA

### a. Efektifitas

Efektivitas memiliki beragam jenis, salah satunya adalah efektivitas organisasi. Sama halnya dengan teori efektivitas secara umum, para ahli pun memiliki beragam pandangan terkait dengan konsep efektivitas organisasi. Ndraha (Makmur, 2008:124) misalnya menyatakan bahwa: "Efektivitas organisasi adalah tingkat keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (target) atau dengan rumus  $E = R/T$ . E: Efektivitas, R: Realisasi, T: Target. R adalah proses dalam hal ini proses produksi, dan setiap proses terdiri dari input, throughput dan output".

Berdasarkan teori tersebut, efektivitas merupakan penilaian terhadap hubungan antara target yang direncanakan dengan realisasi yang dicapai. Realisasi merupakan sebuah proses yang terdiri dari *input*, *throughput* (proses) dan *output*. Umumnya teori efektivitas organisasi masih terkait dengan targetan dan tujuan organisasi, walaupun indikator penilaian pencapaian target tersebut berbeda-beda.

### b. Sistem

Menurut Andi Kristanto (2003), sistem adalah jaringan kerja dari banyak prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau menyelesaikan suatu sasaran tertentu. Sistem dapat diartikan sebagai suatu kumpulan atau himpunan dari unsur, komponen atau variable-variabel yang terorganisasi, saling berinteraksi, saling tergantung satu sama lain dan terpadu. Bentuk umum sistem dari suatu sistem terdiri atas masukan (Input), proses dan keluaran (Output) (Hartono, 1989) yang digambarkan sebagai berikut:

### c. Disiplin

Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin "*Disciplina*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan.

### METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dan data dijabarkan secara deskriptif melalui teknik analisis data Miles and Huberman. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah Rektor, Wakil Rektor II, Karo AUAK, Kabag Kepegawaian, Kabag TU, Kasub, Kabag Keuangan, Staff, Dekan, dan Dosen dan Karyawan yang berada di lingkungan civitas akademika IAIN Raden Fatah Palembang. Selain dari data wawancara yang didapat dari informan, peneliti juga melakukan observasi dan dokumentasi sebagai alat pengumpul data.

Adapun yang menjadi definisi operasional dari penelitian ini yaitu tentang efektifitas pelaksanaan finger print di IAIN Raden Fatah Palembang yang dituangkan dalam konsep teori proses, yaitu input, proses dan output dan secara spesifik tertuang dalam tabel berikut:

Dimensi	Sub Dimensi	Indikator
Input	a. Dasar Hukum	1. PP
		2. Permenag
		3. Kep. Rektor
	b. Tujuan	1. Umum
		2. Target
c. Prasarana	1. Mesin <i>Finger Print</i>	1. Mesin <i>Finger Print</i>
		2. Komputer
	d. SDM	1. Jumlah
		2. Latar Belakang Pendidikan
		3. Pelatihan
e. Dana	1. Sumber Dana	1. Sumber Dana
		2. Alokasi Dana
	a. Sosialisasi	1. Lisan
		2. Surat
		3. Banner
b. Cara Kerja	4. Hasil	
	1. Bagian yang Bertanggungjawab	
	2. Prosedur Kerja (SOP)	
	3. Pembagian Kerja	
	1. Pengecekan Data Masuk	
c. Pengolahan	2. Data Pendukung	
	3. Pencetakan	
	1. Distribusi ke Unit Kerja	1. Distribusi ke Unit Kerja
		2. Sinkronisasi dengan Data Penelitian
		3. Laporan Tertulis
d. Pelaporan		
Proses		

	e. Sanksi	1. Pemotongan Gaji 2. Uang Makan 3. Sanksi Administrasi
Output	Disiplin Kerja	1. Datang dan Pulang Kerja 2. Waktu Kerja

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. INPUT

#### a. Dasar Hukum

Untuk menegakkan kedisiplinan dalam kaitannya dengan kepatuhan Pegawai Negeri Sipil terhadap peraturan mengenai jam kerja, maka pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Keseriusan pemerintah juga terlihat dari perombakan terhadap PP No. 30 tahun 1980 menjadi PP No. 53 tahun 2010.

Peraturan pemerintah mengenai kedisiplinan ini tentunya berlaku pada setiap lembaga dan instansi pemerintah termasuk Kementerian Agama. Untuk memberikan informasi yang lebih spesifik mengenai kedisiplinan PNS di lingkungan Kementerian Agama dan sekaligus menguatkan Peraturan Pemerintah, maka Menteri agama mengeluarkan Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 28 tahun 2013 yang merupakan penegasan dari PP nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Saat ini, aturan yang berlaku di lingkungan IAIN Raden Fatah Palembang adalah aturan yang dibuat berdasarkan surat edaran Rektor IAIN Raden Fatah Palembang tanggal 23 Desember 2013 Nomor: In.03/1.1/Kp.04.1/873/2013 tentang disiplin kehadiran Pegawai Negeri Sipil di lingkungan IAIN Raden Fatah Palembang. Sebenarnya ini merupakan surat edaran revisi dari surat edaran sebelumnya pada tanggal 3 Desember 2013 Nomor: In.03/1.1/Kp.04.1/844/2013 karena dianggap ada beberapa hal yang harus diperbaiki. Surat edaran Rektor ini tentunya dibuat dalam rangka pelaksanaan Peraturan Menteri Agama (PMA) RI Nomor 28 tahun 2013 tentang Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Agama RI.

#### b. Tujuan

Seiring dengan perkembangan kemajuan zaman dan semakin banyaknya tuntutan masyarakat atas kinerja PNS dalam segala sektor, maka perlu kiranya dibuat aturan jelas yang mengatur mengenai disiplin PNS. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan fungsi PNS sebagai abdi Negara dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat.

Selama ini masyarakat selalu memandang rendah terhadap kedisiplinan PNS. Mereka berpendapat bahwa jam kerja PNS hanya sebatas jam makan siang. Setelah waktu tersebut, maka pegawai yang bersangkutan sudah tidak lagi berada di lingkungan kerjanya.

Hal ini membuat masyarakat mengalami kesulitan untuk berurusan dengan hal-hal yang berkaitan pada kinerja PNS.

Jika pun ada presensi kehadiran untuk melihat kedisiplinan PNS, hasilnya belum optimal. Hal ini disebabkan karena presensi yang dibuat masih sangat membuka peluang terjadinya kecurangan. Pegawai yang tidak hadir seringkali meminta temannya untuk menandatangani daftar kehadiran manual sehingga ia masih akan dianggap hadir atau tanda tangan pada absensi dirapel di akhir bulan. Hal ini membuat datang atau tidak seorang pegawai pada bulan berjalan tidak akan terlihat pada daftar kehadiran manual karena semua pegawai menandatangani.

Dasar inilah yang akhirnya melatarbelakangi penggunaan presensi finger print menggantikan presensi manual yang selama ini dilakukan oleh lembaga pemerintah dalam segala sektor. Keunggulan yang dimiliki alat ini diharapkan dapat memperbaiki kedisiplinan dosen sehingga kinerja yang diinginkan dapat tercapai. Aplikasi pelaksanaan presensi fingerprint di IAIN Raden Fatah pun sedikit banyak memiliki tujuan yang sama seperti yang diharapkan oleh pemerintah pada departemen lain.

#### c. Prasarana

Masalah yang dihadapi berkaitan dengan mesin ini adalah tidak tersedianya mesin ini di semua fakultas dan unit di IAIN Raden Fatah. Masalah lain yang pernah dihadapi dosen adalah terjadinya 'perubahan' data mereka yang selama ini terekam di mesin biometric tersebut. Untuk waktu yang relatif lama, dosen atau pegawai yang bersangkutan tidak memiliki masalah untuk melakukan presensi atau perekaman data di tempat tugas mereka masing-masing. Namun, secara tiba-tiba mereka tidak dapat melakukan presensi lagi tanpa alasan yang jelas. Padahal begitu dicek data mereka di mesin biometric tersebut masih ada. Namun karena tidak ada solusi, akhirnya mereka harus melakukan presensi ke Kantor Pusat terlebih dahulu sebelum beraktivitas di tempat tugas mereka masing-masing. Masalah ini berlangsung hampir satu bulan sampai akhirnya petugas yang menangani urusan presensi ini 'baru sempat' melakukan perekaman data ulang, dan masalah pun teratasi.

#### d. Sumber Daya Manusia

Masalah yang dicontohkan penulis pada poin sebelumnya merupakan bukti bahwa kekurangan SDM baik dari segi kualitas maupun kuantitas akan memiliki efek yang sangat besar bagi pengaplikasian teknologi yang diadopsi. Terlebih lagi, tidak ada orang yang secara khusus yang ditugaskan untuk menjadi menjadi *person in charge* dalam menangani masalah presensi tersebut. Hal inilah yang masih menjadi polemik pada pemberlakuan presensi fingerprint di lingkup IAIN Raden Fatah Palembang.

Kekurangan pic untuk presensi ini terutama pada level fakultas membuat 'keteteran' dosen atau pegawai di fakultas ketika terjadi permasalahan di lapangan. Walaupun, solusi untuk permasalahan tersebut pun harus ditangguhkan sementara waktu.

Sebenarnya, 'mungkin' ada orang-orang yang bisa dan memiliki kemampuan dalam menangani hal atau permasalahan ini, hanya saja tidak ada kebijakan dari pihak institut untuk memberikan tanggung jawab pada mereka secara tertulis melalui Surat Keputusan (SK) atau surat tugas. Ini bisa jadi disebabkan oleh beberapa alasan yang salah satunya adalah anggaran yang memang tidak ada peruntukannya untuk permasalahan ini.

#### e. Dana

Dana yang dimaksud adalah pendanaan yang digunakan untuk pengadaan alat finger print, pemeliharaan dan pengadaan baru jika dibutuhkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian perencanaan, apakah ada dana khusus untuk perbaikan dan pengadaan alat finger print ini. Mereka mengatakan bahwa tidak ada biaya atau anggaran khusus untuk pengadaan atau pemeliharaan. Namun biaya yang terjadi akibat permasalahan finger print sudah include dengan pemeliharaan barang-barang inventaris negara yang ada di IAIN. Senada dengan itu, Kepala Biro AUAK, pernah mengatakan bahwa alat finger ini termasuk kategori yang baik, setara dengan apa yang digunakan oleh Kementerian Agama pusat RI. (Wawancara dengan Kabiro AUAK IAIN RF).

Akan tetapi, pada awalnya, dana yang digunakan untuk pengadaan alat-alat finger print ini adalah dana DIPA IAIN Raden Fatah Palembang tahun 2012 yang lalu. Karena itu, harapan pimpinan institusi ini agar mesin yang dibeli dengan harga yang cukup mahal ini dipergunakan sebaik-baiknya untuk peningkatan kinerja pegawai baik dosen dan karyawan.

## 2. PROSES

### a. Sosialisasi

Proses sosialisai kebijakan di IAIN sendiri untuk sosialisasi fingerprint sudah dilaksanakan beberapa kali melalui beberapa cara antara lain secara lisan yaitu sosialisasi yang pernah dilakukan oleh Wakil Rektor II dengan berkunjung ke beberapa fakultas. Pada saat kunjungan tersebut, beberapa perwakilan Fakultas dikumpulkan di satu Fakultas yang telah ditunjuk sebagai tuan rumah kemudian diadaakn sosialisasi berupa penjelasan dari Wakil Rektor II dan kemudian dilanjutkan dengan dialog bersama hadirin yang hadir.

Contohnya pada acara sosialisasi yang dilaksanakan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi sebagai tuan rumah. Pada saat itu, sosialisasi dihadiri oleh perwakilan fakultas Dakwah dan Komunikasi sendiri dan beberapa perwakilan Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam. Dialog tersebut diramaikan dengan pertanyaan dan interupsi tentang kebijakan presensi finger print karena pada saat itu, kebijakan yang berlaku untuk karyawan dan dosen berbeda. Karyawan diwajibkan untuk melakukan presensi pada jam masuk yaitu pukul 07.30 WIB hingga batas toleransi yaitu pukul 09.00 WIB dan kembali melakukan presensi pada jam pulang yaitu, paling cepat, pukul 16.00

WIB. Sementara, dosen, dengan pertimbangan kewajiban Tri Darma perguruan tinggi, hanya diwajibkan melakukan 1 kali presensi selama jam kerja, terhitung mulai pukul 07.00 WIB hingga pukul 17.00 WIB. Jadi, dosen dapat melakukan presensi jam berapapun sesuai dengan keberadaan mereka di kantor selama jam kerja. Aturan ini diterapkan dengan menjadikan Peraturan Menteri Agama No. 28 Tahun 2013 sebagai dasar hukumnya terutama pada bab V mengenai ketentuan lain-lain.

Namun sayangnya, kebijakan ini tidak bertahan lama karena ada kesenjangan yang terjadi antara kebijakan untuk dosen dan karyawan yang menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman. Alasan lainnya karena ada peninjauan ulang terhadap PMA tersebut dengan tidak mengindahkan Bab V pada PMA. Hal ini berdampak pada penyamarataan aturan jam kerja terutama dalam pelaksanaan presensi baik dosen maupun karyawan.

Sosialisasi selanjutnya yang dilakukan oleh pihak institusi untuk penyebarluasan aturan ini adalah dengan menggunakan surat edaran. Sudah ada beberapa kali surat edaran yang disebar ke fakultas yang ada di lingkungan IAIN Raden Fatah. Adanya beberapa kali revisi surat edaran ini diakibatkan karena adanya peninjauan ulang terhadap aturan yang ada. Pada akhirnya, edaran tentang aturan yang berlaku adalah edaran tertanggal 23 Desember 2013 Nomor: In.03/1.1/Kp.04.1/873/2013 tentang disiplin kehadiran Pegawai Negeri Sipil di lingkungan IAIN Raden Fatah Palembang yang sebenarnya ini merupakan surat edaran revisi dari surat edaran sebelumnya pada tanggal 3 Desember 2013 Nomor: In.03/1.1/Kp.04.1/844/2013 karena dianggap ada beberapa hal yang harus diperbaiki. Penjelasan mengenai isi surat edaran ini sudah dibahas di poin sebelumnya.

#### **b. Cara Kerja**

Cara kerja mesin finger print adalah menscan mata atau jari dengan menempelkan pada alat tersebut. Dalam melakukan absensi dengan finger print setiap unit memiliki tenaga in charge yang dilatih atau diberi petunjuk untuk melakukan registrasi pada awal mulanya. Setelah pegawai yang ada di seluruh unit di IAIN Raden Fatah diregisterasi, maka ketika melakukan absensi akan terekam oleh mesin tersebut. Hasil recording atau rekaman tersebut akan diserap oleh bagian in-charge yang ada di kantor pusat IAIN Raden Fatah.

Mesin finger print ini telah disetting sesuai dengan instruksi rektor melalui Kepala biro AUAK sesuai dengan ketentuan jam masuk pegawai, dengan hitungan masuk standar pukul 7.30 dan pulang jam 16.00. Akan tetapi, masuk kerja mulai jam 07.01 sudah dapat direkam dan maksimum keterlambatan adalah jam 09.00. Namun efektif jam kedatangan adalah pukul 7.30. Sedangkan jam pulang dapat dimulai jam 16.00. Jika melewati ketentuan yang telah ditetapkan maka akan berpengaruh pada akumulasi jam kerja atau bahkan tidak dihitung masuk kerja. Ini berlaku untuk hari senin hingga hari kamis. Sedangkan pada hari jumat ada perbedaan jam pulang yakni jam 16.30, karena waktu istirahat siang lebih lama.

### c. Pengolahan

Data yang masuk dalam rekording finger print selanjutnya diproses untuk diakumulasi pada setiap akhir bulannya. Untuk dapat efektif proses pengolahan data di kantor pusat, jaringan internet haru terkoneksi. Jika off line saat melakukan absensi maka perlu diback up melalui absensi manual. Meskipun demikian, alat finger print masih dapat merekam ketika listrik padam untuk beberapa menit. Namun dikarenakan tidak adanya jaringan, maka data yang terserap melalui mesin finger print yang ada pada unit-unit tersebut diserahkan kepada bagian in-charge di kantor pusat.

### d. Pelaporan

Rekapitulasi hasil pengolahan presensi pegawai baik dosen maupun karyawan selanjutnya dilaporkan kepada kepala biro AUAK untuk diverifikasi kemudian disampaikan kepada semua unit yang ada di IAIN Raden Fatah untuk dikoreksi jika ada hak-hak yang mestinya diperoleh pegawai tetapi ternyata tidak terpenuhi. Dan pegawai secara individu boleh melapor kepada bagian in-charge finger print untuk klarifikasi. Secara kelembagaan setiap unit dapat melaporkan kepada bagaian in-charge finger print tersebut untuk klarifikasi dengan melengkapi dokumen yang terkait.

Persoalan klarifikasi data absensi ini sering terjadi persoalan. Karena ketika unit-unit yang ada di IAIN Raden Fatah melaporkan kesenjangan yang terjadi antara real di lapangan dengan hasil rekap presensi finger print, terkadang tidak ditanggapi oleh pihak in charge finger print di kantor pusat (wawancara dengan salah satu KTU di Fakultas). Ini yang membuat para pegawai baik dosen maupun karyawan enggan komplain. Akhirnya report yang dikirim oleh Kepala Biro AUAK terkait dengan finger print sering diabaikan.

Selain itu, ada yang melaporkan bahwa real absensi di Fakultas tidak pernah tidak melakukan finger print baik masuk maupun pulang, akan tetapi setelah direkap ternyata tidak memenuhi prosentasi maksimal (100%). (Wawancara dengan salah seorang dosen di fakultas). Sementara, di pihak lain ada yang tidak penuh melakukan absensi finger print karena Dinas Luar, namun di dalam rekap mereka memperoleh 100%.

Sesungguhnya, sebelum laporan hasil rekap presensi melalui finger print disampaikan kepada Inspektorat Jenderal Kemenag RI, pegawai masih diberi kesempatan untuk klarifikasi. Namun banyak para pegawai yang enggan melakukan klarifikasi karena ketika pernah melakukan klarifikasi namun tidak ada perubahan.

Jika dalam waktu tertentu sudah diverifikasi dan tidak ada lagi klarifikasi maka data hasil finger print tersebut disampaikan kepada irjen kemenag RI sebagai laporan disiplin pegawai.

### e. Sanksi

Berbicara tentang sanksi tentu ada pula rewardnya. Sanksi yang dimaksud adalah hukuman akibat pelanggaran disiplin pegawai sesuai dengan PP. 53 tahun 2010 sesuai dengan tahapan-atahapan



yang telah ditetapkan. Berdasarkan wawancara dengan kepala Biro AUAK sudah ada beberapa sanksi yang diberikan kepada pegawai, di antaranya ada yang diberhentikan secara tidak hormat, dan ada yang disuruh memilih untuk pensiun dini atau kembali mentaati peraturan PNS.

Adapun reward yang diberikan kepada pegawai yang disiplin adalah diberikan uang makan (lauk pauk) dan bagi karyawan atau pegawai struktural akan diberi tunjangan kinerja pegawai berupa remunerasi. (hasil wawancara dengan Kabiro AUAK IAIN) Akan tetapi penghargaan berupa tunjangan kinerja (remunerasi) yang dimaksud hingga kini (saat penelitian dilakukan) belum pernah diterima oleh pegawai di lingkungan IAIN Raden Fatah Palembang.

Sanksi yang diberikan kepada pegawai yang tidak memenuhi kewajiban absensi dengan finger print tidak serta merta dilakukan ketika pegawai melanggar disiplin. Akan tetapi secara bertahap dilakukan teguran, mulai dari teguran lisan, tertulis berupa peringatan dan BAP (berita acara pemeriksaan). Jika tahapan-tahapan itu diabaikan maka kemudian akan dilaporkan kepada Inpektorat Jendral Kementerian Agama RI untuk ditindaklanjuti sesuai peraturan dan perundang-undangan.

Sejauh ini belum pernah terjadi pemotongan gaji akibat ketidakhadiran pegawai melalui absensi finger print. Ini terjadi karena penggunaan finger print secara penuh baru dilaksanakan beberapa bulan ini. Selebihnya, para pegawai masih diminta melakukan absensi manual. Akan tetapi, penggunaan finger print akan berlangsung hingga seterusnya. Bahkan menurut Kabiro AUAK saat ini peraturan pemerintah no.53 tahun 2010 akan berlaku akumulasi. Artinya, tidak putus saat akhir tahun. Ketidakhadiran pegawai dalam tahun ini akan terakumulasi dengan tahun berikutnya. Jika kehadiran pegawai tidak memenuhi standar dan ketentuan maka akan diberlakukan sanksi yang sudah diatur.

Sanksi administrasi seperti penundaan kenaikan pangkat bagi yang bermasalah, sejauh ini belum terjadi. Hal ini boleh jadi dikarenakan kehadiran pegawai yang memenuhi syarat, atau boleh jadi karena memang sistem finger print ini belum sampai pada tahap itu.

### **3. OUTPUT**

Output dalam penelitian ini adalah hasil dari proses finger print yang dilakukan oleh semua pegawai yang ada di lingkup kerja IAIN Raden Fatah Palembang. Dengan adanya sistem absensi melalui finger print apakah tingkat kehadiran dan kepulangan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ditetapkan. Selain itu produk atau hasil kerja sesuai dengan tupoksinya adakah dampak yang positif dengan adanya finger print merupakan output penelitian ini.

Presensi kedatangan pegawai pada saat kedatangan dan presensi saat pulang akan menjadi faktor penentu dari kedisiplinan pegawai pada tataran kehadiran. Selanjutnya, pada saat kerja para pegawai baik dosen maupun karyawan melakukan kerjanya sesuai

tupoksi. Bagi para dosen out put nya adalah Beban Kerja Dosen yang memenuhi syarat. Selain itu, DP3 sekarang diganti SKP (Standar Kerja Pegawai) yang diisi oleh pimpinan dan kepala-kepala yang menjadi atasan setiap pegawai.

SKP inilah yang akan menjawab pertanyaan apakah kinerja pegawai sesuai dengan tupoksi atau tidak, terutama bagi karyawan. Sedangkan bagi dosen, laporan beban kinerja dosen (LBKD) menjadi tolok ukur terpenuhi atau tidaknya tupoksi dosen sebagai pegawai negeri.

#### **a. Disiplin Kerja**

Dengan adanya finger print yang telah disosialisasikan dan diujicobakan beberapa bulan sejak tahun 2013, cukup membawa dampak positif bagi semua pegawai IAIN baik dosen maupun karyawan. Ini berbeda dengan absensi yang dilakukan secara manual sebagaimana terjadi sebelumnya. Suasana yang interaktif dengan adanya alat ini ketika pagi, jam masuk kerja terlihat sangat ramai. Semua ingin melakukan setor wajah untuk absensi tepat pada waktunya. Bahkan tidak jarang terlihat antrian panjang ketika jam pulang.

Kedisiplinan pegawai di IAIN Raden Fatah masuk dalam kategori belum disiplin jika dilihat dari kehadiran yang didasarkan pada rekap masuk dan pulang melalui mesin finger print. Ini terlihat dari prosentase pegawai yang mencapai 100% belum banyak. Bahkan rata-rata 70-80 %. Hal ini, boleh jadi disebabkan adanya kekeliruan saat in-charge, kelupaan atau pengabaian pengadministrasian terhadap penyampaian surat izin atau surat tugas yang diberikan kepada pegawai baik dosen maupun karyawan. Ini pada tataran kehadiran, pada jam masuk dan jam pulang.

Kedisiplinan sebagaimana dimaksud dalam pasal-pasal pada peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 dan prinsip-prinsip kedisiplinan secara filosofis adalah agar kewajiban sebagai Pegawai negeri Sipil di lingkungan IAIN Raden Fatah Palembang dapat dilaksanakan dengan baik. Jika kewajiban sebagai pegawai negeri sipil dilaksanakan dengan baik maka yang akan diperoleh adalah penghargaan (reward) bukan sanksi. Oleh sebab itu, idealnya kedisiplinan dalam hal kerja harus sudah tercipta dengan adanya mesin finger print ini. Sebab, secara real akibat mesin finger print ini, para pegawai hadir di kantor dari jam 7.30 sampai jam 16.00. Sangat disayangkan jika pada jam kehadiran pegawai di kantor tersebut tidak dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Baik dosen maupun karyawan harus melakukan kinerja sesuai dengan tupoksi sesuai standar dan aturan yang berlaku. Akan tetapi, berdasarkan hasil penelitian belum menunjukkan kinerja yang maksimal. Sebagai contoh, masih banyak pegawai yang datang pada waktu yang ditentukan, lalu setelah itu mereka pulang atau pergi ke tempat yang biasa dijadikan sebagai tempat di luar kerja, ketika pada saat pulang mereka datang kembali untuk melakukan presensi.

## Penutup

Dari hasil penelitian yang diuraikan dalam pembahasan maka diambil kesimpulan bahwa penerapan presensi pegawai dalam rangka menerapkan PP. 53 tahun 2010 dengan menggunakan finger print sudah cukup baik, didukung oleh peralatan yang memadai. Namun proses pengolahan dan sinkronisasi pada tataran operasional masih belum maksimal. Belum maksimalnya proses pengolahan dan sinkronisasi ini menyebabkan kurang efektifnya penggunaan finger print pada unit-unit yang ada di IAIN Raden Fatah Palembang.

Selain itu, finger print yang dijadikan sistem pengadministrasian bagi pegawai di lingkup IAIN Raden Fatah baru dilaksanakan secara efektif beberapa bulan sehingga follow up dari pemberlakuan sistem tersebut belum berjalan. Ini terjadi karena sanksi dan reward pada institusi ini belum dijalankan kecuali pemberian uang lauk pauk yang didasarkan pada rekapitulasi kehadiran pegawai baik dosen maupun karyawan. Kinerja pegawai pasca diterapkannya finger print sebagai alat rekam kontrol kinerja belum dapat diukur secara pasti karena belum terjadi perubahan yang signifikan pada peningkatan kerja. Artinya bahwa finger print masih dijadikan sebagai alat untuk membuktikan bahwa pegawai hadir datang dan pulang tepat waktu, sedangkan pada saat jam kerja masih terjadi peristiwa sebagaimana sebelum alat ini dipakai.

## Referensi

- Effendy, Onong Uchjana. 2003. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Gibson, et. al. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hartono, Jogiyanto. 1989. *Analisis dan Disain*. Yogyakarta: Andi.
- Makmur, Syarief. 2008. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektifitas Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moenir, A.S. 1983. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Moekidjat. 1978. *Manajemen Personalia*. Medan: Ghalia Indonesia.
- Moleong, Lexy. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Karya.
- Nitisemito, Alex S. 1980. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sasmito Bross.
- Rosmawati, H.P. 2010. *Mengenal Ilmu Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Soetami, Siti. *Hukum Administrasi Negara II*. Semarang: Fak. Hukum UNDIP.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. *Motivation and Work Behavior*. New York, NY: McGraw Hill Book Company.
- Sugiyono. 2008. *Statistik Non Parametrik*. Bandung: Alfabeta.
- Surachmad, Wirjo. 1993. *Wawasan Kerja Aparatur Negara*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Suradinata, Ermaya. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Ramadan.
- Vardiansyah, Dani. 2004. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Witarsa, Nurlita. 1988. *Dasar-dasar Produksi*. Jakarta: Karunika.
- Wursanto, I.G. 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kenisiusus.