

**PENGARUH DAFTAR HADIR DENGAN FINGER PRINT  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN  
UMUM BINA MARGA DAN TATA RUANG PROVINSI  
SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1  
Ilmu Administrasi Publik**



Oleh :

**Okta Firdaus  
NIM. 07011281419105**

**Konsentrasi Manajemen Sektor Publik**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

**PENGARUH DAFTAR HADIR DENGAN FINGER PRINT  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN  
UMUM BINA MARGA DAN TATA RUANG PROVINSI  
SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**

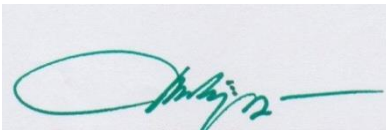
**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana S1  
Ilmu Administrasi Publik**

Oleh:

**Okta Firdaus  
07011281419105**

**Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing**

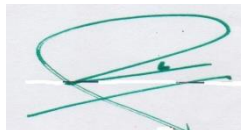
**Pembimbing I**



**Dr. Ardiyan Saptawan, M.Si  
NIP. 196511171990031004**

---

**Pembimbing II**



**Sofyan Effendi, S.IP., M.SI  
NIP. 197705122003121003**

---


## HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul “*Pengaruh Daftar Hadir Dengan Finger Print Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan*” telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya Tanggal 24 April 2019.

Palembang, 24 April 2019

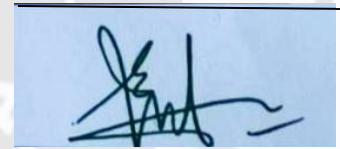
Ketua :

1. Dr. Ardiyan Saptawan, M.Si.  
NIP. 196511171990031004



Anggota :

1. Sofyan Effendi, S.IP., M.Si  
NIP. 197705122003121003
2. Drs. Mardianto, M.Si.  
NIP. 196211251989121001
3. Ermanovida, S.Sos., M.Si.  
NIP. 1969111911998032001




Mengetahui,

Dekan FISIP

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik

  
Prof. Dr. Kiagus Muhammad Sobri, M.Si.  
NIP. 196311061990031001

  
Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA.  
NIP. 198108272009121002

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**“Urusan Kita Dalam Kehidupan Bukanlah Untuk Melampau Orang Lain, Tetapi Untuk Melampaui Diri Sendiri, Untuk Memecahkan Rekor Kita Sendiri, Dan Untuk Melampaui Hari Kemarin Dengan Hari Ini ”**

**(Stuart B. Johnson)**

**Atas Rahmat Allah SWT**

**Skripsi ini kupersembahkan kepada:**

- 1. Kedua Orang Tuaku Bpk. Jhon Karno Ibu. Hafnizar**
- 2. Om Rais dan Tanteku**
- 3. Saudaraku**
- 4. Pembimbing Akademikku Ibu Khoirunnisyak**
- 5. Teman Mahasiswa Administrasi Negara**

## KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Kami panjatkan puji syukur atas kehadiran-Nya, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah, dan inayah-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Daftar Hadir Dengan *Finger Print* Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan.

Terima kasih telah memberikan banyak masukan sehingga pembuatan skripsi ini dapat selesai dengan baik terimah kasih juga kepada para teman-teman saya yang telah memberikan support moril dalam membantu menyelesaikan pembuatan skripsi ini, dan banyak terima kasih :

1. Kedua Orang Tua Saya Bpk. Jhon Karno dan Ibu. Hafnizar yang telah memberikan doa dan dukungannya selama ini kepada saya.
2. Kakek dan Nenek Saya Bpk. (Alm) H. Murdifin dan Hj. Asmurni
3. Om dan Tante Saya Bpk. (Alm) H. Rais, S.T. dan Ibu Hj. Fitri Yeni yang banyak membantu moril saya selama ini dalam pengerjaan skripsi.
4. Kakak dan Adik saya.
5. Dr. Ardiyan Saptawan, M.Si dan Sofyan Effendi, S.IP., M.Si selaku pembimbing skripsi saya.
6. Drs. Mardianto, M.Si dan Ermanovida, S.Sos., M.Si. selaku penguji skripsi saya
7. Ibuk Khoirun Nisyak, S.Pd., M.Si. selaku pembimbing akademik saya.
8. Teman-teman Administrasi Publik angkatan 2014 dan Teman KKA saya.
9. Kepala Sub Bagian Umum dan Kependidikan, pegawai bidang umum dan kepegawaian, dan pegawai bidang Program, Evaluasi, dan Perencanaan yang telah banyak membantu menyumbangkan bantuan pembuatan skripsi saya.

yang telah memberikan arahan dalam pembuatan skripsi ini sehingga dapat dibuat dengan maksimal skripsi ini yang berjudul Pengaruh Daftar Hadir Dengan *Finger Print* Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan.

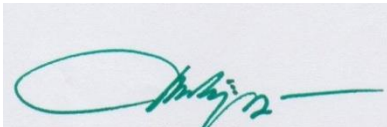
Dan akhir kata saya ucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu memberi masukan dalam pembuatan skripsi saya ini.

## ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pengaruh Daftar Hadir Dengan *FingerPrint* Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini dilatarbelakangi karena adanya pegawai yang tidak disiplin dengan adanya penggunaan daftar hadir secara *finger print*. Hal ini dibuktikan dengan adanya didapatkannya data dilapangan, dimana terjadi kenaikan jumlah pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan dimana pada tahun 2016 jumlah rata-rata tahunan pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan 3,67 % dan pada tahun 2017 jumlahnya 3,86 %. Tujuan dilakukannya penelitian ini dimana untuk melihat penerapan absensi secara elektronik ini sendiri dapat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Untuk mengetahui tidak berhasilnya penerapan daftar hadir dengan *finger print*, digunakan teori Prawirosentono dengan menggunakan empat dimensi, yaitu dimensi Efektifitas dan Effisien, Otoritas dan Tanggung Jawab, Disiplin, dan Inisiatif. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan informan kunci dan dokumentasi serta observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan daftar hadir dengan *finger print* belum berjalan optimal sesuai dengan aturan. Karena masih banyak pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan kerika jam kerja, belum tegasnya sanksi yang diberikan baik oleh atasan pegawai maupun dari instansi yang bersangkutan terhadap pegawai yang tidak disiplin. Penelitian ini merekomendasikan untuk Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan untuk memberikan sanksi yang tegas kepada pegawai apabila pegawai yang bersangkutan melanggar aturan disiplin dan tentu menghambat dari kinerja pegawai.

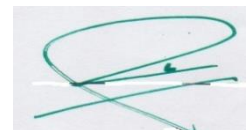
**Kata Kunci : *Finger Print*, Daftar Hadir, Kinerja, Disiplin, Dinas PU Bina Marga, Pegawai Negeri Sipil**

**Pembimbing I**



**Dr. Ardiyan Saptawan, M.Si**  
**NIP. 1965111771990031004**

**Pembimbing II**



**Sofyan Effendi, S.IP., M.Si**  
**NIP. 197705122003121003**

**Palembang, April 2019**  
**Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Universitas Sriwijaya**



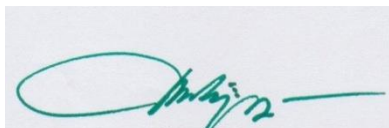
**Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA.**  
**NIP. 198108272009121002**

## ABSTRACT

*This research is entitled The Effect of Present List with Finger Print on Employee Performance at Public Works Agency of Highways and Spatial Planning of South Sumatra Province. This research is motivated by the existence of employees who are not disciplined with the use of finger print attendance lists. This is evidenced by the availability of data in the field, where there was an increase in the number of employees who were absent without information, where in 2016 the number of employees who were absent without information was 3.67% and in 2017 there were 3.86%. The purpose of this study where to see the application of electronic absenteeism itself can affect the performance of Civil Servants. To find out whether the implementation of the attendance list with finger print was not successful, Prawirosentono theory was used by using four dimensions, namely Effectiveness and Efficiency dimensions, Authority and Responsibility, Discipline, and Initiative. The research method used in this study is a qualitative research method based on the results of in-depth interviews with key informants and documentation and observation. The results showed that the application of the attendance list with finger print had not run optimally in accordance with the rules. Because there are still many employees who are absent without information when working hours, the sanctions that have been given both by the superior of the employee and the relevant institution to employees who are not disciplined are not yet clear. This study recommends that the Department of Public Works of Highways and Spatial Planning of South Sumatra Province give strict sanctions to employees if the employees concerned violate disciplinary rules and certainly hamper the performance of employees.*


**Keywords:** *Finger Print, Attendance List, Performance, Discipline, DGH Public Service Agency, Civil Servants*

**Advisor I**



**Dr. Ardiyan Saptawan, M.Si**  
**NIP. 1965111771990031004**

**Advisor II**



**Sofyan Effendi, S.IP., M.Si**  
**NIP. 197705122003121003**

***Palembang, April 2019***  
***Chairman of the State Public Administration Science***  
***Faculty of Social and Political Science***  
***Sriwijaya University***



**Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA.**  
**NIP. 198108272009121002**



## DAFTAR ISI

HALAMAN Sampul.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRACT .....	vii
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii

### BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Kinerja .....	9
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	9
2.1.2 Penilaian Kinerja.....	11
2.1.3 Dimensi-dimensi Kinerja Pegawai.....	13
2.2 Mesin Absensi Sidik Jari ( <i>Finger Print</i> ).....	14
2.2.1 Keunggulan Mesin Absensi Sidik Jari ( <i>Finger Print</i> ) .....	15
2.2.2 Tujuan Penggunaan <i>Finger Print</i> .....	16
2.3 Aturan Pemerintah Tentang Pegawai Negeri Sipil .....	17
2.4 Penelitian Terdahulu .....	18
2.5 Kerangka Pemikiran.....	20

### BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian .....	21
3.2 Definisi Konsep .....	22
3.3 Fokus Penelitian .....	23
3.4 Jenis Data .....	24
3.5 Sumber Data.....	24
3.6 Penentuan Informan.....	25
3.7 Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.8 Teknik Keabsahan Data .....	27
3.9 Teknik Keabsahan Data .....	28
3.10Sistematika Penulisan .....	29

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	30
4.1.1 Sejarah Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan.....	30
4.1.2 Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran, Strategis dan Kebijakan.....	31
4.1.3 Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan .....	31
4.2 Hasil dan Pembahasan .....	54
4.2.1 Dimensi Efektifitas dan Effisiensi.....	56
4.2.2 Dimensi Otoritas dan Tanggung Jawab .....	62
4.2.3 Dimensi Disiplin.....	64
4.2.4 Dimensi Inisiatif .....	72

#### **BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran .....	75

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>76</b>
----------------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Rekapitulasi Absen Fingerprint Pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan Pada Tahun 2016.....	6
Tabel 1.2.	Rekapitulasi Absen Fingerprint Pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan Pada Tahun 2017.....	7
Tabel 2.1.	Perbandingan Kelemahan dan Keunggulan Beberapa Sistem Pencatatan Absensi.....	9
Tabel 2.2.	Pelanggaran-Pelanggaran Sanksi Disiplin Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil .....	16
Tabel 2.3	Penelitian Terdahulu .....	19
Tabel 3.1.	Fokus Penelitian .....	23
Tabel 4.1	Komposisi Pegawai Menurut Pangkat (Golongan/Ruang).....	50
Tabel 4.2	Komposisi Pegawai Menurut Unit Kerja.....	51
Tabel 4.3	Komposisi Pegawai Menurut Jenis Kelamin .....	51
Tabel 4.4	Komposisi Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan .....	52

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan .....	53
Gambar 4.2 Sasaran Kerja Pegawai Tahun 2017 .....	57
Gambar 4.3 Sasaran Kerja Pegawai Tahun 2018 .....	58
Gambar 4.4 Kondisi Ruangan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan .....	65

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan
- Lampiran 2. Bagan Susunan Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan
- Lampiran 3. Laporan Sasaran Kerja Pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2016
- Lampiran 4. Laporan Sasaran Kerja Pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2017
- Lampiran 5. Kartu Revisi Ujian Seminar Usulan Skripsi
- Lampiran 6. Kartu Bimbingan Skripsi
- Lampiran 7. Kartu Revisi Seminar Komprehensif

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Birokrasi sebagai suatu sistem kerja yang berdasarkan atas tata hubungan kerja sama antara jabatan-jabatan secara langsung mengenai persoalan yang formil menurut prosedur yang berlaku. Birokrasi juga dimaksudkan untuk mengorganisir secara teratur suatu pekerjaan yang dilakukan banyak orang. Selain itu, birokrat dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya harus dilandasi persepsi dan kesadaran hukum yang tinggi. Adapun ciri-ciri birokrasi, yaitu adanya pelaksanaan prinsip-prinsip organisasi dengan sepenuhnya, adanya peraturan yang benar benar ditaati, para pejabat bekerja dengan penuh perhatian menurut kemampuan masing-masing, para pejabat terikat oleh disiplin, para pejabat diangkat berdasarkan syarat-syarat teknis berdasarkan peraturan, dan adanya pemisahan yang tegas urusan dinas dan urusan pribadi.

Dalam birokrasi tentu tidak terlepas dari perkembangan paradigma dari administrasi negara itu sendiri terutama paradigma *New Public Administration*. Paradigma administrasi ini lahir akibat terjadinya beberapa krisis sosial yang terjadi secara bersamaan. Dalam *New Public Administration* ini pokok pikiran yang dikembangkan adalah “keadilan sosial”. Dalam hal ini mencangkup “menekankan persamaan hak dalam pelayanan, menekankan pertanggungjawaban atas keputusan-keputusan dan pelaksanaan program untuk manajer-manajer publik, menekankan perubahan dalam manajemen publik. Dimana ditekankan dalam memberikan persamaan hak dalam pelayanan serta perubahan dalam manajemen publik dituntut melakukan perubahan dalam tubuh birokrasi pemerintah terutama dalam hala sumber daya manusia yang secara langsung memberikan pelayanan sehingga pegawai negeri dituntut untuk dapat memberikan kinerja yang baik.

Dalam usaha pemerintah meningkatkan kinerja dan disiplin para aparatur sipil dilakukanlah reformasi birokrasi dalam pemerintahan di Indonesia. Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*business process*) dan sumber daya manusia aparatur. Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Dengan kata lain reformasi birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun aparatur negara lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Salah satu langkah pemerintah dalam melaksanakan reformasi birokrasi dengan penerapan daftar hadir secara *finger print*. Tujuan pemerintah dalam menerapkan daftar hadir secara *finger* adalah :

1. Membentuk aparatur negara yang lebih produktif.
2. Membentuk disiplin bagi pegawai untuk hadir di tempat kerja.
3. Pegawai mendapatkan gaji yang sesuai kinerja mereka.
4. Pegawai akan patuh pada peraturan dan sanksi yang akan diterima apabila mereka melanggar.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dimana yang dimaksud dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuh hukuman disiplin. Sehingga dengan dikeluarkannya aturan ini diharapkan terwujudnya Pegawai Negeri Sipil yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*) maka para PNS tersebut dituntut untuk bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam

melaksanakan tugas. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 ini merupakan penyesuaian ketentuan mengenai disiplin PNS yang telah diatur sebelumnya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980. Namun demikian peraturan tersebut perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan, karena tidak sesuai lagi dengan kondisi saat ini maka dibuatlah aturan mengenai disiplin pegawai dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Dalam Peraturan Pemerintah ini secara tegas pemerintah menuntut seorang Pegawai Negeri Sipil untuk dapat berlaku disiplin dalam melaksanakan tugas dimana apabila PNS tersebut terbukti melakukan pelanggaran disiplin maka akan diberikan penjatuhan hukuman disiplin baik itu hukuman yang bersifat ringan, sedang, hingga hukuman berat yang dapat berupa pemberhentian pegawai secara tidak hormat. Penjatuhan hukuman sendiri dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Padahal dalam Peraturan Pemerintah tersebut sudah dijelaskan bahwa seorang Aparatur Sipil Negara wajib untuk melaksanakan:

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah;
4. Manaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materil;
11. Masuk kerja dan manaati ketentuan jam kerja;
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;



14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera sebagai instansi pemerintah di tingkat provinsi yang mana sesuai Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 50 Tahun 2008 tanggal 18 September 2008 dijelaskan bahwa tugas Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga adalah melaksanakan kewenangan desentralisasi dengan tugas perumusan kebijakan teknis, pengawasan dan pengendalian teknis, pembinaan dan bimbingan teknis serta pengelolaan di bidang kebinamargaan. Salah satu tantangan yang harus diselesaikan oleh Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang adalah melakukan transformasi dan akselerasi pembangunan agar dapat mengatasi masalah yaitu belum terpadunya pengelolaan prasarana dan sarana transportasi yang sesuai visi, dan misi Provinsi Sumatera Selatan. Untuk melaksanakan tugas. Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut dengan baik tentu Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga memerlukan para SDM dalam hal ini para Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas profesional, berdisiplin, dan bermoral sehingga dapat mewujudkan dan memecahkan permasalahan dalam bidang Kebinamargaan.

Tentu untuk mewujudkan kinerja pegawai yang baik maka sejak tahun 2015 di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan telah diterapkan sistem absensi *fingerprint* untuk memudahkan para pegawai dalam melakukan absensi. Dalam rangka untuk meningkatkan kinerja para pegawai terutama untuk meningkatkan disiplin para pegawai sendiri maka melakukan absensi secara elektronik yaitu lewat *fingerprint* dianggap lebih baik dibanding penerapan absensi kehadiran para pegawai yang dilakukan secara manual. Dengan diterapkannya absensi secara elektronik ini diharapkan dapat menghilangkan perilaku para pegawai yang sering menipiskan absen kepada sesama

pegawai kantor jika dilakukan secara manual. Adapun tujuan dari penggunaan fingerprint sebagai mesin daftar hadir, yaitu:

1. Meningkatkan produktifitas pegawai terhadap organisasi yang berawal dari kedisiplinan atas kehadiran pegawai di tempat kerja.
2. Memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam proses absensi pada kepegawaian dan dapat meningkatkan efisiensi waktu dalam pembuatan laporan absensi bagi unit kerja, khususnya bidang kepegawaian.
3. Memberikan informasi yang selengkap-lengkapya kepada pimpinan dan bagian kepegawaian yang berhubungan dengan kedisiplinan pegawai berupa absensi kehadiran kerja yang merupakan salah satu dari syarat kerja serta memberikan informasi loyalitas pegawai yang dapat dijadikan dasar dalam penilaian kinerja pegawai.

Penggunaan daftar hadir secara *fingerprint* sendiri telah disosialisasikan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dengan dikeluarkannya Surat Edaran Nomor B/2338/M.PANRB/06/2016 Perihal Optimalisasi Penggunaan Absensi Berbasis Elektronik di Lingkungan Instansi Pemerintah dimana dalam surat tersebut terdapat 5 hal-hal yang dijelaskan dalam rangka meningkatkan disiplin aparatur sipil negara guna menunjang peningkatan produktifitas, efisiensi, dan efektifitas dalam pelaksanaan pembangunan dan pemerintahan serta pelayanan publik yang baik, sebagai berikut:

1. Mengoptimalkan penggunaan sistem absensi berbasis elektronik guna menghindari adanya kecurangan dan/atau manipulasi data yang berhubungan dengan kehadiran pegawai.
1. Hasil absensi kehadiran dengan sistem elektronik dapat digunakan sebagai alat monitoring dan evaluasi serta sebagai salah satu tolak ukur tingkat kedisiplinan aparatur sipil negara.
2. Melakukan integrasi sistem absensi elektronik dengan sistem aplikasi lainnya yang telah dikembangkan oleh setiap instansi pemerintah guna meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kinerja pegawai secara bertahap sesuai dengan kemampuan anggaran masing-masing.
3. Sedangkan untuk instansi Pemerintah, baik Pusat maupun Daerah yang memiliki unit kerja yang cukup luas dan tersebar agar dilakukan pula integrasi sistem absensi elektronik dimaksud dan terhubung dengan Biro Kepegawaian Kementerian/Lembaga atau BadanKepegawaian Daerah masing-masing.
4. Selanjutnya, apabila terjadi pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh aparatur sipil negara, termasuk ketidakhadiran pegawai tanpa alasan yang jelas, maka perlu dilakukan penjatuhan hukuman disiplin sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Meskipun penggunaan absensi *fingerprint* sendiri diharapkan dapat meningkatkan disiplin para pegawai nyatanya masih banyak pegawai yang melakukan tindak pelanggaran seperti, terlambat untuk datang ke kantor tepat waktu, masih terdapat pegawai yang tidak masuk kantor, hingga pegawai tidak ada di ruang kantor ketika selesai jam istirahat. Tindakan kurang disiplin tersebut akibat dari masuk kurangnya pengawasan terhadap para pegawai tersebut hingga para atasan yang sering tidak memberikan teguran sehingga membuat pegawai menjadi tidak disiplin. Dapat dilihat pada tabel 1.1. hasil rekapitulasi absensi pegawai pada tahun 2016 terlihat jumlah pegawai yang melakukan tugas Dinas Luar sebanyak 4,77 persen, jumlah pegawai yang tidak hadir kerja tanpa keterangan berjumlah 3,67 persen, serta jumlah pegawai baik yang mengambil izin, cuti, ataupun sakit sebanyak 4,81 persen dalam periode Januari hingga Desember 2016.

**Tabel 1.1. Rekapitulasi Absen Fingerprint Pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan Pada Tahun 2016**

No	Periode	Jumlah Pegawai (orang)	Keterangan		
			Dinas Luar (orang)	Tanpa Keterangan (orang)	Izin/Cuti/Sakit (orang)
1	Januari	429	2,09%	1,63%	<b>2,09%</b>
2	Februari	429	3,96%	3,26%	7,92%
3	Maret	429	11,65%	3%	1,63%
4	April	429	3,49%	3,72%	3,49%
5	Mei	429	1,86%	4,19%	2,65%
6	Juni	429	3,72%	5,82%	13,51%
7	Juli	429	8,15%	3,49%	1,63%
8	Agustus	429	3,49%	4,19	4,19%
9	September	429	6,06%	2,56%	2,79%
10	Oktober	429	3,96%	4,66%	10,25%
11	November	429	4,66%	1,86%	1,63%
12	Desember	429	4,19%	5,59%	6,06%
	<b>Jumlah</b>		<b>4,77%</b>	<b>3,67%</b>	<b>4,81%</b>

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, 2018

Dapat dilihat pada tabel 1.2. hasil rekapitulasi absensi pegawai pada tahun 2017 terlihat jumlah pegawai yang melakukan tugas Dinas Luar sebanyak 5,3 persen, jumlah pegawai yang tidak hadir kerja tanpa keterangan berjumlah 3,86 persen, serta jumlah

pegawai baik yang mengambil izin, cuti, ataupun sakit sebanyak 7,34 persen dalam periode Januari hingga Desember 2017.

**Tabel 1.2. Rekapitulasi Absen Fingerprint Pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan Pada Tahun 2017**

No	Periode	Jumlah Pegawai (orang)	Keterangan		
			Dinas Luar (orang)	Tanpa Keterangan (orang)	Izin/Cuti/Sakit (orang)
1	Januari	429	1,63%	0,69%	<b>2,09%</b>
2	Februari	429	3,96%	4,66%	22,37%
3	Maret	429	12,82%	0,69%	1,63%
4	April	429	3,96%	3,72%	6,99%
5	Mei	429	1,39%	8,85%	2,56%
6	Juni	429	3,72%	8,85%	16,31%
7	Juli	429	10,25%	1,16%	1,63%
8	Agustus	429	4,19%	3,96%	5,12%
9	September	429	2,33%	1,63%	2,79%
10	Oktober	429	3,96%	5,12%	17,71%
11	November	429	11,18%	1,16%	1,63%
12	Desember	429	4,19%	5,82%	7,2%
	<b>Jumlah</b>		<b>5,3%</b>	<b>3,86%</b>	<b>7,34%</b>

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, 2018

Dari tabel diatas dapat dikatakan meskipun aturan tentang disiplin pegawai telah diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dimana telah dijelaskan sanksi bagi pegawai apabila tidak mematuhi aturan baik itu berupa sanksi ringan maupun yang berat tetapi tidak membuat semua pegawai menjadi disiplin sehingga masih sering terjadi pegawai yang tidak tepat waktu datang ke kantor pada jam masuk kantor ataupun ketika pegawai belum ada di ruangan ketika jam istirahat telah selesai, dan masih sering terjadi pegawai sama sekali tidak datang ke kantor tanpa keterangan dengan jumlah yang cukup besar selama periode 2017. Ini menjadi sebuah hal yang harus diperhatikan oleh pihak instansi terkait agar dapat melakukan perbaikan terutama perbaikan terhadap sumber daya manusia yaitu Pegawai Negeri Sipil

Kemudian, yang menjadi motivasi dalam melakukan penelitian ini untuk melihat apakah dengan diterapkannya penggunaan absensi secara *fingerprint* dapat menjadi peningkatan dalam kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. Dan harapan dari dilakukannya penelitian dapat menjadi tolak ukur tentang bagaimana penerapan *finger print* dapat menjadi uapaya dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam mengabdikan sebagai Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh dari penggunaan daftar hadir secara *finger print* terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini dimana untuk melihat sejauh mana penerapan absensi secara elektronik ini sendiri dapat berpengaruh terhadap kinerja para pegawai negeri sipil di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Sedangkan manfaat dari dilakukannya penelitian ini dimana dapat menjadi tolak ukur bagi instansi terkait dari penggunaan absensi secara elektronik *fingerprint* untuk melihat bagaimana kinerja dari para pegawai negeri sipil.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia “Edisi Revisi”*: Jawa Barat. PT. Bumi Aksara
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Paramedia Group
- Sutabri, Tata. 2005. *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta. Penerbit ANDI
- Maeyasari, Erna. 2012. *Pengaruh Efektifitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak*, (Online), (<http://www.academia.edu/3252594/>, diakses 20 April 2018)
- Ahmad, Jamaludin. 2015. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen “Teori, Kasus, dan Solusi”*. Bandung: Alfabeta
- Winardi, J. 2014. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Bandung: PT. Rajagrafindo Persada
- Gandhi, Mohammad Arya. 2017. *Penerapan Absensi Finger Print Dalam Mendisiplinkan Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Sekolah Menengah Teknik Industri Bandar Lampung*, (online), (<http://www.repository.radenintan.ac.id/skirpsi>, diakses 15 April 2018)
- Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, (online), (<http://www.jdih.kemenkeu.go.id/fullText/2010/53TAHUN2010PP.htm>)
- Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, (online), (<http://www.jdih.kemenkeu.go.id/fullText/1980/30TAHUN1980PP.htm>)
- Widyastuti, Febriani. 2016. *Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (Finger Print) Dengan Motivasi Dan Kinerja Karyawan*, (online), (<http://eprints.ums.ac.id/45428/16/NASKAH>)
- Haryatmoko. 2011. *Etika Publik Untuk Integritas Pejabat Publik Dan Politisi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. 2015. *Buku Rencana Strategis Dinas PU BM Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan*.