

DAMPAK PENERAPAN ABSEN SIDIK JARI (*FINGER PRINT*) TERHADAP PNS PEREMPUAN DI LINGKUP UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Inayatillah

Fakultas Adab & Humaniora UIN Ar-Raniry

Abstrak

Tulisan ini menyoroti tentang dampak pemberlakuan *finger print* bagi PNS perempuan baik karyawan maupun dosen di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Tulisan ini terinspirasi dari banyaknya perdebatan dan sekaligus keluhan akibat dari pemberlakuan sistem absensi digital ini. Bukan hanya para karyawan dan dosen laki-laki yang merasa sedikit keberatan dengan kebijakan ini, apalagi para karyawan dan dosen perempuan yang memiliki peran atau beban ganda (*double burden*) di ranah publik dan domestik. Perbedaan penafsiran pada Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2013 Tentang Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Agama pada pasal 3 ayat 1 dan 3, serta Peraturan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 2 Tahun 2013 tentang Disiplin Kehadiran Dosen di Lingkungan Perguruan Tinggi Agama Islam pada pasal 3 ayat 1, 2 dan 3 merupakan awal dari permasalahan, karena pada dasarnya peraturan tersebut memberikan toleransi sampai pukul 09.00 dengan kewajiban memenuhi ketentuan jam kerja 7,5 jam perhari. Bahkan bagi dosen rincian jam kerja di sesuaikan dengan jabatan fungsional masing-masing dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini memiliki makna bahwa dosen tidak harus berada di kampus sampai sore hari karena adanya kewajiban yang lain dalam bentuk penelitian dan pengabdian masyarakat. Adanya toleransi dalam kedua peraturan tersebut sangat membantu PNS perempuan yang bisa berangkat ke kantor lebih telat dibandingkan suami dan anak-anak yang pergi ke sekolah, tanpa harus mengabaikan peran sebagai seorang istri dan ibu rumah tangga. Akan tetapi sangat disayangkan, peraturan ini tidak diterapkan oleh UIN Ar-Raniry Banda Aceh sebagai sebuah kebijakan yang masalah terutama bagi PNS perempuan.

Kata Kunci : Perempuan, Double Burden, Finger Print, Disiplin kerja

A. Pendahuluan

Sejatinya sebuah peraturan dibuat bertujuan untuk dilaksanakan bukan untuk dilanggar, akan tetapi ketika peraturan itu dibuat tanpa adanya sosialisasi yang lebih jelas dari instansi terkait, tentulah akan sulit sekali untuk sampai pada tujuan yang sebenarnya. Karena peraturan butuh pemahaman, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Begitu juga dengan absensi sidik jari atau *finger print* diberlakukan bertujuan untuk meningkatkan kinerja dosen dan pegawai, akan tetapi dalam penerapannya tidak sedikit keluhan yang datang dari dosen dan karyawan terutama yang rumahnya jauh dari kampus, karena jika telat satu detik saja otomatis “uang makan” tidak dihitung, walaupun pada hari itu dosen yang bersangkutan akan mengajar 4 mata kuliah sekaligus melakukan bimbingan penulisan skripsi pada mahasiswa.

Lebih lanjut, keluhan di atas kebanyakan datang dari para dosen perempuan dan karyawan yang notabene tidak hanya bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), tetapi juga punya peran yang melekat pada dirinya yaitu sebagai istri dan ibu rumah tangga. Di pagi hari mereka harus berpacu dengan waktu, dimana harus menyiapkan sarapan untuk suami dan anak, bahkan ada yang sempat menyapu dan mencuci baju. Ketika pulang kerja pun, perempuan sebagai pegawai negeri tetap mengerjakan urusan domestik. Sampai malam pun sang ibu masih menemani anak belajar mengulang pelajaran di sekolah. Bisa dikatakan perempuan tidur paling larut dan bangun paling pagi dalam sebuah rumah tangga. Semua dapat dilakukannya, mulai dari mengatur keuangan, menata kebersihan rumah, mengasuh anak dan lainnya.¹

Sementara itu peraturan di UIN Ar-Raniry Banda Aceh mewajibkan setiap PNS dan dosen untuk melakukan *scan* tepat waktu tanpa boleh negosiasi. Mereka harus melakukan *scan* dua kali sehari sesuai dengan ketentuan jam kedatangan serta jam pulang. Bahkan para dosen tetap harus datang hanya untuk *finger print* meskipun pada hari itu dosen yang bersangkutan tidak memiliki jadwal mengajar. Pengamatan yang dilakukan penulis, belakangan sedikit demi sedikit mulai berkurang dosen yang datang ke kampus hanya untuk *finger print*, mungkin mereka mulai lelah, ditambah lagi bagi dosen yang rumahnya lumayan jauh jaraknya dengan kampus, apalagi jika hanya untuk sekadar bolak balik *finger print*.² Beberapa dosen di UIN SGD Bandung juga mengalami hal yang serupa, dalam SuakaOnline.com mengatakan bahwa aturan tersebut menghamburkan waktu dosen, meski dalam satu hari mereka hanya mengajar satu mata kuliah, dosen tetap harus mengabsen agar bisa mendapatkan uang makan.³

Sebenarnya begitu banyak nilai positif dari menggunakan *finger print* untuk absensi sekaligus untuk mengukur tingkat kedisiplinan PNS. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan *finger print* sudah dianggap efektif sebagai indikator pengukur tingkat kedisiplinan. Penelitian yang dilakukan oleh Nia Andriani, dkk tentang “Analisis Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari Finger Print Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dosen dan Karyawan Politeknik Negeri Bengkalis)” menunjukkan bahwa absensi sidik jari berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan disiplin kerja, dengan koefisien determinasi 25,30%.⁴

¹ Luluk Wulandari, S.Pd, dalam Double Burden (Beban Ganda) Perempuan Bekerja <http://lpmpjateng.go.id/web/index.php/arsip/ruang-guru/663-double-burden-beban-ganda-perempuan-bekerja>

² Hasil wawancara dengan beberapa dosen di UIN Ar-Raniry Banda Aceh pada tanggal 2 Juli 2015

³ Diakses pada <http://suakaonline.com/5302/2015/04/25/waktu-dosen-dibatasi-finger-print/>

⁴ Nia Andriani, dkk., “Analisis Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari Finger Print Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dosen dan Karyawan Politeknik Negeri Bengkalis)”

Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Syahir Badruddin tentang “Efektifitas Pelaksanaan Finger Print di IAIN Raden Fatah Palembang” menunjukkan bahwa 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.⁵

Berdasarkan hal di atas, problematiknya adalah kebijakan yang diterapkan terlalu kaku dengan tidak memberi dispensasi waktu sedikitpun. Padahal pada dasarnya Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2013 Tentang Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Agama pada pasal 3 ayat 1 dan 3, serta Peraturan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 2 Tahun 2013 tentang Disiplin Kehadiran Dosen Di Lingkungan Perguruan Tinggi Agama Islam pada pasal 3 ayat 1, 2 dan 3 membolehkan atau memberi dispensasi kepada PNS sampai pukul 09.00 dengan kewajiban memenuhi ketentuan jam kerja 7,5 jam perhari. Bahkan bagi dosen rincian jam kerja disesuaikan dengan jabatan fungsional masing-masing dengan ketentuan yang berlaku. Artinya dosen tidak harus berada di kampus sampai sore karena adanya kewajiban penelitian dan pengabdian masyarakat.

B. Kebijakan Absensi *Finger Print* (Sidik Jari) Bagi PNS

Belum optimalnya penggunaan absensi manual yang disebabkan oleh terbukanya peluang terjadinya kecurangan, salah satunya adalah manipulasi absensi dengan cara meminta orang lain atau teman kerja untuk menandatangani daftar kehadiran manual atau melalui absensi yang dirapel di akhir bulan. Sehingga datang atau tidak seorang pegawai pada bulan berjalan tidak akan terlihat pada daftar kehadiran manual karena semua pegawai menandatangani. Hal ini akan menjadikan penghambat bagi instansi untuk memantau kedisiplinan pegawai dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang pegawai setiap hari.

Untuk mengatasi permasalahan di atas sekaligus dalam rangka realisasi reformasi birokrasi di institusi pemerintahan, maka penggunaan absensi elektronik diyakini bisa menjadi salah satu solusi kedisiplinan PNS. Absensi *finger print* (sidik jari) adalah suatu metode baru yang saat ini telah berkembang, mesin dengan bantuan software untuk mengisi data kehadiran suatu komunitas kelompok maupun instansi yang menggunakannya. Sehingga dengan menggunakan alat ini, absensi yang direkapitulasi

⁵ Syahir Badruddin, “Efektifitas Pelaksanaan Finger Print Di Iain Raden Fatah Palembang” dalam Wardah: No. XXVII/ Th. XV/ Juni 2014

setiap sebulan sekali akan dapat dengan mudah diketahui pelanggaran jam kerja maupun keterlambatan yang telah dilakukan, dikarenakan sulit untuk dilakukan manipulasi.

Kebijakan *finger print* ini sudah diberlakukan tidak hanya di beberapa instansi pemerintah tetapi juga di beberapa sekolah dan perguruan tinggi, salah satunya adalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Pemberlakuan absen sidik jari di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh merujuk kepada ketentuan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 jo Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. PMA No. 49 Tahun 2014 tentang Pemberian, Penambahan dan Pengurangan Tunjangan Kinerja PNS di Lingkungan Kementerian Agama, Surat Edaran Sekjen Kementerian Agama RI Nomor: SJ/B.II/1.b/Kp.01/02/7486/2010 tanggal 15 April 2010 tentang Peningkatan Disiplin PNS di lingkungan Kementerian Agama RI, Surat Edaran Kepala BAKN No. 23/SE/1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 2 Tahun 2013 tentang Disiplin Kehadiran Dosen Di Lingkungan Perguruan Tinggi Agama Islam. SK Rektor IAIN Ar-Raniry Nomor: In.01/R/Kp.00.4/232/2013 tanggal 28 Februari 2013 tentang jam kerja bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Surat Edaran Rektor Nomor: Un.07/R/HK.00.7/105/2015 tentang ketentuan Jam Masuk dan Pulang Kantor Bagi PNS Di Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh tanggal 2 Februari 2015.

Menindak lanjuti hal di atas, maka *finger print* ini telah disetting sesuai jam kerja di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh yaitu dengan hitungan masuk standar pukul 08.20 dan pulang jam 17.00. Akan tetapi, masuk kerja mulai jam 07.15 sudah dapat direkam, sedangkan jam pulang dapat dimulai jam 17.00 sampai batas maksimal jam 18.15. 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 yaitu jam 16.40. Untuk jam istirahat dari hari senin sampai dengan hari Kamis pukul 12.30 sampai dengan 13.30. untuk hari Jumat diberlakukan jam istirahat siang lebih lama dari hari biasanya yaitu pukul 12.00 sampai dengan pukul 13.30. Intinya jumlah jam kerja efektif dalam lima hari kerja adalah 37,5 jam perminggu yaitu sesuai dengan Keputusan Presiden RI Nomor 68 Tahun 1995.

Oleh karenanya setiap PNS wajib datang melaksanakan tugas dan pulang sesuai dengan ketentuan jam kerja di atas. Keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang lebih cepat dihitung secara kumulatif di akhir bulan. Bagi PNS yang setelah di hitung secara kumulatif kekurangan jam kerjanya 5 (lima) hari kerja ke atas (37,5 jam) dalam 1 (satu) bulan, maka kepada yang bersangkutan diberikan sanksi pemotongan uang makan dan tunjangan kinerja sebesar 50% (lima puluh persen).

Berbeda dengan kebijakan *finger print* bagi dosen, Peraturan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 2 Tahun 2013 tentang Disiplin Kehadiran Dosen Di Lingkungan Perguruan Tinggi Agama Islam, rincian jam kerja dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (I) disesuaikan dengan jabatan fungsional masing-masing dengan ketentuan:

a. Asisten Ahli:

Bidang (A). Unsur Pendidikan dan Pengajaran $\geq 5\%$ setara 4,125 jam perhari

Bidang (B). Unsur Penelitian $\geq 25\%$ setara 1,875 jam perhari

Bidang (C). Unsur Pengabdian pada Masyarakat $\leq 10\%$ setara 0,75 jam perhari

Bidang (D). Unsur Penunjang $\leq 10\%$ setara 0,75 jam perhari

b. Lektor:

Bidang (A). Unsur Pendidikan dan Pengajaran $\geq 45\%$ setara 3,375 jam perhari

Bidang (B). Unsur Penelitian $\geq 35\%$ setara 2,625 jam per hari

Bidang (C). Unsur Pengabdian pada Masyarakat $\leq 10\%$ setara 0,75 jam perhari

Bidang (D). Unsur Penunjang $<10\%$ setara 0,75 jam perhari

c. Lektor Kepala :

Bidang (A). Unsur Pendidikan dan Pengajaran $\geq 40\%$ setara 3 jam perhari

Bidang (B). Unsur Penelitian $\geq 40\%$ setara 3 jam per hari

Bidang (C). Unsur Pengabdian pada Masyarakat $\leq 10\%$ setara 0,75 jam perhari

Bidang (D). Unsur Penunjang $<10\%$ setara 0,75 jam perhari

d. Profesor/Guru Besar :

Bidang (A). Unsur Pendidikan dan Pengajaran $\geq 35\%$ setara 2,625 jam per hari

Bidang (B). Unsur Penelitian $\geq 45\%$ setara 3,375 jam per hari

Bidang (C). Unsur Pengabdian pada Masyarakat $\leq 10\%$ setara 0,75 jam per hari

Bidang (D). Unsur Penunjang $<10\%$ setara 0,75 jam per hari

Dari aturan di atas, maka dosen tidak harus berada di kampus sampai sore dikarenakan adanya beban tugas yang lain yaitu penelitian, pengabdian masyarakat dan penunjang. Sayangnya aturan tersebut tidak diberlakukan di lingkungan UIN Ar-Raniry, sehingga hal inilah yang menimbulkan perdebatan diantara dosen, terutama dosen yang ingin melakukan penelitian ketika tidak ada jadwal mengajar.

Sementara di Universitas Syiah Kuala telah membuat terobosan baru dengan memberlakukan absensi *finger print* untuk dosen hanya pada saat masuk jam perkuliahan. Hal ini dimaksudkan untuk lebih efisien dalam hal belajar mengajar, sehingga hal ini akan lebih meningkatkan kedisiplinan dosen karena pada absen *finger* sudah ada jadwal yang telah ditetapkan. Dengan absen *finger print* data yang dihasilkan lebih akurat sehingga lebih memudahkan para dosen untuk mengambil data untuk keperluan dosen sendiri seperti untuk pengurusan pangkat dan nantinya diharapkan dengan data yang ada agar bisa mempercepat untuk proses

pembayaran. Sistem *finger print* ini sangat efisien bila dibandingkan dengan sistem yang dulu diterapkan karena pada sistem ini tidak memerlukan banyak petugas. Setiap dosen yang melakukan sidik jari, maka akan terdeteksi penjadwalan berupa: matakuliah, lokasi, ruang, dan jam mengajar. Jika dosen melakukan absensi dalam batas waktu toleransi, maka mesin ini akan mengirim SMS ke dosen tentang berhasil absensi. Jika dosen melakukan absensi di luar waktu atau tidak ada jadwal, maka akan dikirim SMS berupa berita diluar jadwal.⁶

Terobosan yang dilakukan oleh Universitas Syiah Kuala tepatnya di FKIP patut untuk diapresiasi dan bisa menjadi contoh untuk diterapkan di UIN Ar-Raniry Banda Aceh, dimana absensi ini memiliki keterkaitan langsung dengan sertifikasi dosen dan ini berpengaruh nyata terhadap kinerja dosen. Ramalia Dewi Verina dalam penelitiannya mengenai “Analisis Faktor-faktor Kinerja Dosen (Studi Kasus Fakultas Pertanian IPB)” menyimpulkan bahwa dengan diberlakukannya *finger print* memberikan dampak yang lebih baik karena dosen memiliki aktivitas akademik dan disiplin terhadap pendidikan dan pengajaran, pengabdian masyarakat, penelitian, dan penunjang.⁷

C. Hubungan Penerapan Absensi *Finger Print* Dengan Disiplin Kerja PNS

Sudah menjadi rahasia umum bahwa tingkat disiplin PNS masih tergolong rendah, sehingga penerapan absensi sidik jari dianggap penting sebagai tolok ukur kedisiplinan pegawai dalam rangka menuju kebijakan reformasi birokrasi, yang berhubungan dengan remunerasi atau tunjangan kinerja.

Untuk mewujudkan kedisiplinan bukanlah hal yang mudah semudah membalikkan telapak tangan. Semua itu butuh proses atau pembiasaan dalam sebuah lingkungan organisasi. Perlu adanya budaya disiplin, sehingga sebuah organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya dengan standar yang harus dipenuhi.

Budaya kerja disiplin akan terwujud jika semua orang yang ada disebuah institusi memiliki pemahaman yang baik mengenai apa itu disiplin. Disiplin berasal dari bahas latin “Disciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan.⁸

Menurut Alfred R. Lateiner dan I.S. Levine, disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.⁹ Artinya disiplin sudah menjadi budaya dan menjadi sebuah kekuatan sehingga apapun peraturan yang yang ditetapkan bisa dijalankan.

⁶ Diakses pada <http://www.fkip.unsyiah.ac.id/2015/02/19/fkip-unsyiah-memberlakukan-absensi-finger-print-dosen-setiap-jam-mengajar/>

⁷ Ramalia Dewi Verina dalam penelitiannya mengenai “Analisis Faktor-faktor Kinerja Dosen (Studi Kasus Fakultas Pertanian IPB)” <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/69460>

⁸ I.G. Wursanto, Manajemen Kepegawaian. Kenisiusus, Yogyakarta, 1989, hal. 108

⁹ I.S. Livine Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Terjemahan oleh Iral Soedjono, Cemerlang, Jakarta, 1980, hal 71

Sementara A.S. Moenir dalam bukunya *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian* mengemukakan bahwa disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi.¹⁰ Jadi sebuah peraturan dibuat untuk dilaksanakan oleh semua pegawai yang ada di dalam suatu instansi, termasuk pimpinannya.

Jika dikaitkan dengan disiplin kerja, Alex S. Nitisemito mengemukakan bahwa kedisiplinan lebih dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.¹¹ Jadi meskipun sebuah peraturan tidak tertulis maka harus ditaati juga, karena hal tersebut sudah menjadi budaya kerja yang ada di tempat tersebut.

Sejalan dengan Nitisemito, Astrid S. Susanto juga mengemukakan bahwa kedisiplinan itu dapat bersifat positif dan negatif. Disiplin positif merupakan suatu hasil pendidikan, kebiasaan atau tradisi dimana seseorang dapat menyesuaikan dirinya dengan keadaan, adapun disiplin negatif sebagai unsur di dalam sikap patuh yang disebabkan oleh adanya perasaan takut akan hukuman. Hal ini menjadi tugas seorang pemimpin untuk mengusahakan terwujudnya suatu disiplin yang mempunyai sifat positif, dengan demikian dapat menghindarkan adanya disiplin yang bersifat negatif.¹² Sehingga pegawai akan berusaha untuk mendisiplinkan dirinya sendiri tanpa harus ada aturan yang akan memaksanya dan pegawai akan memiliki kesadaran untuk menghasilkan produk yang berkualitas tanpa perlu banyak diatur oleh atasannya.

Jika para pegawai menganggap bahwa pemberlakuan absensi sidik jari merupakan hal yang positif dan demi kemaslahatan bersama, maka adanya pro dan kontra bisa diminimalisir. Begitu juga sebaliknya, jika pemberlakuan absensi sidik jari merupakan sesuatu yang ditakuti karena adanya hukuman, maka ini akan menjadi konflik baru dalam sebuah institusi.

Selanjutnya, untuk mengukur tingkat disiplin pegawai, Moenir dalam "*Pelayanan Umum di Indonesia*" membaginya berdasarkan ketentuan disiplin waktu dan disiplin perbuatan. Artinya para pegawai tepat waktu baik ketika datang maupun ketika pulang, dan tidak keluar ketika jam kerja serta menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan. Kemudian disiplin perbuatan adalah para pegawai patuh dan tidak menentang peraturan, tidak malas dan tidak menyuruh orang lain bekerja demi dirinya, serta tidak suka berbohong.¹³

Sedangkan menurut I.S. Levine, ukuran kedisiplinan adalah apabila pegawai datang dengan teratur dan tepat waktu, apabila mereka berpakaian serba baik dan tepat

¹⁰ A.S. Moenir, *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta, 1983, hal. 152

¹¹ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sasmito Bross, Jakarta, 1980, hal. 260

¹² Astrid S. Susanto, *Komunikasi Dalam Teori dan Praktek*, Bina Aksara, Jakarta, 1974, hal 305.

¹³ S. Moenir, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta, 2010, hal. 95.

pada pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, apabila menghasilkan jumlah dan cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, dan selesai pada waktunya.¹⁴

Adapun disiplin kerja sebenarnya dimaksudkan untuk memenuhi tujuan-tujuan dari disiplin kerja itu sendiri sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Pada dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana.

Absensi sangat berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing instansi. Namun belum semua instansi menerapkan sistem sidik jari tersebut, bukan berarti tidak menjalankannya. Intinya adalah setiap pegawai harus menunjukkan output hasil kerja. Bukan hanya sekadar hadir dan absen pagi serta sore. Hal ini sejalan dengan fakta yang diungkap oleh Syahir Badruddin dalam “Efektifitas Pelaksanaan Finger Print Di Iain Raden Fatah Palembang” dengan mencontohkan 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.¹⁵

Oleh karenanya sebuah institusi dalam mengambil kebijakan tidak hanya merujuk kepada absensi, akan tetapi juga melihat dari output yang dihasilkan. Berdasarkan pengamatan dilapangan, beberapa dosen sering tidak melakukan absensi finger print, karena sering terlambat, akan tetapi kinerjanya sangat baik, bahkan mendapat penghargaan sebagai dosen teladan.

D. Hubungan Penerapan Absensi *Finger Print* Dan Dampaknya bagi PNS Perempuan di Lingkup UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Dewasa ini, kiprah perempuan diranah produktif mulai menunjukkan eksistensinya. Hal ini terlihat dari banyaknya perempuan yang terlibat secara aktif bekerja di semua lini, mulai dari bidang ekonomi, sosial, politik hingga agama. Angger Wiji Rahayu mengungkapkan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan pada tahun 1980 sebesar 32,43%, tahun 1990 sebesar 38,79%, dan pada tahun 2014 TPAK perempuan sudah menjadi 50,22%.¹⁶ Artinya sudah lebih dari setengah dari jumlah populasi perempuan yang bekerja.

¹⁴ I.S. Livine Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Terjemahan oleh Iral Soedjono, Cemerlang, Jakarta, 1980, hal 72.

¹⁵ Syahir Badruddin, “Efektifitas Pelaksanaan Finger Print Di Iain Raden Fatah Palembang” dalam Wardah: No. XXVII/ Th. XV/ Juni 2014

¹⁶ Angger Wiji Rahayu, *Perempuan Dan Belunggu Peran Kultural* 29/1/2015 <http://www.jurnalperempuan.org/blog-feminis-muda/previous/3>

Akan tetapi peran kultural yang melakat pada perempuan sangat sulit untuk dilepas. Adanya *stereotip* yang berpandangan bahwa perempuan lebih submitif, pasif, dan emotional. Kemudian juga keadaan ini didukung oleh kemampuan perempuan untuk mengandung, melahirkan dan menyusui anak, sehingga dianggap sepatutnya berada di rumah. Masalah inilah yang masih membelenggu perempuan ketika berkiprah di ranah produktif. Bagi perempuan yang memilih bekerja, maka dia harus melakukan dua hal sekaligus, menjadi produktif dengan bekerja di ranah publik dan tetap mengurus urusan domestik dengan berperan sebagai Ibu rumah tangga yang menjalankan fungsi reproduksi, mengurus anak dan suami atau pekerjaan domestik lainnya.

Ketika perempuan menjalankan peran gandanya, maka permasalahan selanjutnya adalah bagaimana perempuan membagi waktu antara urusan di sektor domestik dan publik. Logikanya tidak mungkin kedua-duanya berjalan normal atau seimbang, kemungkinan salah satu peran tersebut akan terbengkalai atau tidak maksimal. Kalaupun bisa dijalankan secara beriringan, pasti mereka punya strategi terhadap peran ganda yang dijalankannya agar seluruh pekerjaan yang dilakukan dapat seimbang.

Jika dikaitkan dengan perberlakuan peraturan absensi *finger print* dengan tidak adanya toleransi waktu bagi karyawan dan dosen perempuan yang memiliki peran atau beban ganda (*double burden*) di ranah publik dan domestik, tentu sangat memberatkan. Mereka harus berangkat pagi-pagi berpacu dengan waktu agar bisa sampai tepat waktu ke kampus tanpa meninggalkan peran domestik mereka. Bahkan dari hasil wawancara dengan para dosen dan pegawai, mereka mengatakan bahwa mereka meninggalkan rumah dalam keadaan yang tidak semestinya, dengan tumpukan piring yang belum di cuci, dan lain sebagainya, bahwa juga belum sempat sarapan, karena mendahulukan anak-anak dan suami yang juga PNS.¹⁷

Problematika di atas mungkin bisa saja diminimalisir jika pembuat kebijakan khususnya di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh memberikan toleransi waktu sampai pukul 09.00, sehingga kebijakan ini akan membantu khususnya PNS perempuan yang memiliki peran ganda dan jarak rumahnya jauh dari kampus. Meskipun harus pulang lebih telat dari yang lain. Dan ini tidak melanggar Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2013 Tentang Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian dan Peraturan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 2 Tahun 2013 tentang Disiplin Kehadiran Dosen Di Lingkungan Perguruan Tinggi Agama Islam, karena pada dasarnya peraturan tersebut memberikan toleransi sampai pukul 09.00 dengan kewajiban memenuhi ketentuan jam kerja 7,5 jam perhari.

Oleh karenanya sebuah institusi dalam mengambil kebijakan untuk menilai kedisiplinan dan kinerja pegawai dan dosen tidak hanya merujuk kepada absensi, akan tetapi juga melihat dari output yang dihasilkan. Berdasarkan pengamatan dilapangan, beberapa dosen khususnya perempuan sering tidak melakukan

¹⁷ Hasil wawancara dengan dosen dan karyawan, tanggal 3 Juli 2015

absensi *finger print*, karena sering terlambat, akan tetapi kinerjanya sangat baik, bahkan mendapat penghargaan sebagai dosen teladan.¹⁸

E. Penutup

Dari pembahasan di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa mengambil kebijakan untuk menilai kedisiplinan dan kinerja pegawai dan dosen tidak hanya merujuk kepada absensi, akan tetapi juga melihat dari output yang dihasilkan. Surat Edaran Rektor Nomor: Un.07/R/HK.00.7/105/2015 tentang ketentuan Jam Masuk dan Pulang Kantor Bagi PNS Di Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh tanggal 2 Februari 2015 perlu ditinjau ulang karena Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2013 Tentang Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian dan Peraturan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 2 Tahun 2013 tentang Disiplin Kehadiran Dosen Di Lingkungan Perguruan Tinggi Agama Islam pada dasarnya peraturan tersebut memberikan toleransi sampai pukul 09.00 dengan kewajiban memenuhi ketentuan jam kerja 7,5 jam perhari. Sehingga sangat membantu PNS perempuan yang bisa berangkat ke kantor lebih telat dibandingkan suami dan anak-anak yang pergi ke sekolah, tanpa harus mengabaikan peran sebagai seorang istri dan ibu rumah tangga serta sebagai PNS.

Daftar Pustaka

- Badruddin Syahir, "*Efektifitas Pelaksanaan Finger Print Di Iain Raden Fatah Palembang*" dalam Wardah: No. XXVII/ Th. XV/ Juni 2014
- Livine, I.S, *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan oleh Iral Soedjono, Cemerlang, Jakarta, 1980, hal 72.
- Moenir, A.S, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta, 2010, hal. 95.
- Nitisemito, Alex. S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, 1980, hal. 260
- Rahayu, Wiji Anger, *Perempuan Dan Belunggu Peran Kultural* 29/1/2015
<http://www.jurnalperempuan.org/blog-feminis-muda/previous/3>
- Susanto, S, *Komunikasi Dalam Teori dan Praktek*, Bina Aksara, Jakarta, 1974, hal 305.
-, *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta, 1983, hal. 152

¹⁸ Hasil wawancara dengan dosen dan karyawan, tanggal 3 Juli 2015