

**PENERAPAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010
TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL (STUDI PADA
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR)**

Oleh :

ANDI SAMSUL ALAM

Mahasiswa Jurusan PPKn Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar

MUSTARI

Dosen Jurusan PPKn Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Konsistensi Pegawai Negeri Sipil dalam menerapkan pasal 3 angka 11 peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil di Universitas Negeri Makassar. (2). Faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam penerapan pasal 3 angka 11 peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil di Universitas Negeri Makassar. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 47 Pegawai Negeri sipil di Biro administrasi akademik dan kemahasiswaan Universitas Negeri Makassar, Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan purposive sampling yakni penentuan sampel dilakukan secara selektif, sesuai dengan kebutuhan dalam populasi yang ada. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 10 orang terdiri dari Kepala Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan, Kabag Kemahasiswaan, Kabag Pendidikan dan Kerjasama, Kasubag Minat, Penalaran dan Informasi Mahasiswa, Kasubag Pendidikan dan Evaluasi, Kasubag Kerjasama, Kasubag Registrasi dan Statistik, Kasubag Pelayanan Kesejahteraan Mahasiswa dan Kasubag Sarana Pendidikan. Dalam proses pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa 1. Penerapan Pasal 3 Angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Biro Administrasi Akademik dan kemahasiswaan Universitas Negeri Makassar belum konsisten 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan Pasal 3 Angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Biro Administrasi Akademik dan kemahasiswaan Universitas Negeri Makassar adalah A. faktor pendukung dalam penerapan Pasal 3 Angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu 1) Faktor Peraturan, 2) Faktor Sarana dan Prasarana, 3) Faktor Balas jasa. B. faktor penghambat dalam penerapan Pasal 3 Angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu 1) Rendahnya intensitas pemerintah didalam mengadakan sosialisasi atau penyuluhan, 2) Kurangnya kesadaran Pegawai Negeri Sipil akan pentingnya disiplin kerja, 3) Kurang Tegasnya Pejabat yang Berwenang dalam Menerapkan Peraturan Disiplin.

Kata Kunci : Disiplin Pegawai Negeri Sipil

ABSTRACT: This study aims to determine (1) Consistency of Civil Servants for the implementing of Article 3 point 11 of Government Regulation No. 53 of 2010 on the discipline of civil servants at the State University of Makassar. (2). Factors that become an obstacle in the implementation of article 3 point 11 of Government Regulation No. 53 of 2010 on the discipline of civil servants at the State University of Makassar.

The population in this study amounted to 47 civil servants at the Bureau of academic and student administration Makassar State University, Sampling technique in this research is using purposive sampling the sampling is done selectively, in accordance with the needs of the existing population. The sample in this study as many as 10 people, consisting of Head of Administrative Bureau of Academic and Student Affairs, Head of Student Affairs, Head of Education and Cooperation, Head of Interests, Reasoning and Information Students, Head of Education and Evaluation, Head of Cooperation, Head of Registration and Statistics, Head of Welfare Services and Students Head of Education Facility. In the process of data collection method, observation, interviews, and documentation. The data analysis technique used is descriptive qualitative.

It was concluded that 1. Application of Article 3 The number 11 of Government Regulation No. 53 of 2010 Concerning the Discipline of Civil Servants in Administrative Bureau Akadmik and Makassar State University student has not been consistently 2. Factors that affect the application of Article 3 Figures 11 Government Regulation No. 53 2010. About the discipline of the Civil Service Administration Bureau Akadmik and Makassar State University student is A. a contributing factor in the application of Article 3 The number 11 of Government Regulation No. 53 of 2010 Concerning discipline Civil Servants: 1) Factor Regulation, 2) Factors Infrastructures, 3) Factors remuneration. B. The limiting factor in the application of Article 3 Figures 11 Government Regulation No. 53 Year 2010 About the disciplines of Civil Servants: 1) Low intensity of government in the socialization or counseling, 2) Lack of awareness of the Civil Service will pentinya work discipline, 3) Less strictly speaking Officials Authorized in the Implementing Rules of Discipline.

Key Word : discipline of civil servants

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur utama sumber daya manusia, aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan melalui sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Disiplin kerja adalah merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh aparatur negara sebab menyangkut pemberian pelayanan kepada publik.

Berdasarkan ketentuan pasal 3 ayat (11) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 menyatakan bahwa Setiap Pegawai Negeri Sipil berkewajiban untuk masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Dalam kenyataannya masih terdapat sejumlah pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil terhadap ketentuan masuk kerja dan jam kerja.

Berdasarkan data dari tahun 2010-2012 Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) telah menjatuhkan sanksi kepada 627 PNS. Pada 2010 ada 166 PNS yang dijatuhi sanksi, tahun 2011 turun menjadi 89 orang, kemudian pada 2012 melonjak 322 PNS. Sejak diberlakukannya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, tercatat PNS yang mendapatkan sanksi terbanyak akibat tidak masuk kerja. Dari 627 orang, yang dikenai sanksi data kurun waktu 2010-2012 sebanyak 511 orang diantaranya karena melakukan pelanggaran terhadap PP 53/2010. Paling banyak PNS yang tidak masuk kerja (TMK), yakni 265 orang.¹

Berdasarkan Observasi prapenelitian yang dilakukan di Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Negeri Makassar pada tanggal 21 April 2015, masih terdapat sejumlah kasus pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil berupa tidak masuk kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja yaitu tidak mengisi absensi sidik jari, jam masuk kerja tidak tepat waktu, pulang tidak sesuai dengan ketentuan jam pulang kantor. Oleh karena itu perlu dilakukan kajian terhadap penegakan disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil pada pasal 3 ayat 11 yaitu masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja di Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Negeri Makassar.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul skripsi : **“Penerapan Peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (studi pada Universitas Negeri Makassar)”**

TINJAUAN PUSTAKA

1. Tinjauan Umum Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

a. Definisi Penerapan

Menurut kamus besar bahasa indonesia (KBBI), pengertian penerapan adalah perbuatan menerapkan, atau suatu perbuatan memperaktekkan sesuatu teori, metode, dan hal lain untuk mencapai tujuan tertentu dan untuk suatu kepentingan yang diinginkan oleh suatu kelompok atau golongan yang telah terencana dan tersusun sebelumnya.

b. Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya, termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dirasakan menjadi tanggung jawab. Disiplin juga merupakan suatu sikap kewajiban yang

¹ Bapek pecat 25 pns yang jadi calo cpns, diakses dari <http://bkn.go.id/bapek/berita/142-bapek-pecat-25->

pns-yang-jadi-calo-cpns.html, pada tanggal 20 mei 2015 pukul 21.00 WITA

dimiliki oleh seseorang untuk mengikuti atau mematuhi peraturan – peraturan standar yang berlaku dalam lingkungan organisasi. Jadi, bila disimpulkan secara umum, disiplin merupakan bentuk ketaatan dan kepatuhan kepada sesuatu peraturan yang telah dibuat.

Penerapan disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi, perusahaan atau lembaga negara dalam mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya. Hal ini disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi.

Pendisiplinan adalah usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Pendisiplinan bisa jadi menjadi istilah pengganti untuk hukuman ataupun instrumen hukuman dimana hal ini bisa dilakukan pada diri sendiri ataupun pada orang lain.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Dilingkungan pegawai negeri dalam rangka menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan, telah di buat suatu ketentuan peraturan peraturan disiplin pegawai negeri sipil, sebagai suatu peraturan yang membuat keharusan, larangan, dan sanksi apabila keherusan tidak dilaksanakan atau larangan dilanggar.

Kaitannya dengan kedisiplinan, Astrid S. Susanto juga mengemukakan sesuai dengan keadaan di dalam setiap organisasi, maka disiplin dapat dibedakan menjadi 2 (dua) macam yaitu :

1. Disiplin yang bersifat positif.

2. Disiplin yang bersifat negatif.²

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.

Selanjutnya untuk lebih memperjelas arti dan makna disiplin kerja, yaitu 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.

Dengan demikian, maka disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

c. Kedudukan dan Tugas Pegawai Negeri Sipil

Kedudukan Pegawai Negeri Sipil didasarkan pada Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 pasal 8, yaitu: Pegawai Aparatur sipil Negara berkedudukan sebagai unsur aparatur negara.³

Pegawai negeri mempunyai peranan amat penting sebab pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Kelancaran pelaksanaan pemerintah dan pembangunan nasional terutama sekali tergantung pada kesempurnaan aparatur negara yang pada

² Astrid S. Susanto, *Komunikasi Dalam Teori dan Praktek*, Bina Aksara, Jakarta, 1974, hal 305.

³ Undang-undang Aparatur Sipil Negara(UU RI No. 5 Tahun 2014, Sinar Grafika, 2014, hlm 10

pokoknya tergantung juga dari kesempurnaan pegawai negeri.

Dalam konteks hukum publik, Pegawai negeri Sipil bertugas membantu presiden sebagai kepala pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan, tugas melaksanakan peraturan perundang-undangan dalam artikata wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat. Di dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan pada umumnya, kepada pegawai negeri diberikan tugas kedinasan untuk dilaksanakan sebaik-baiknya. Pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat diuntut untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, karenanya ia harus mempunyai jkesetiaan, ketaatan penuh terhadap Pancasila, Undang_Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah sehingga dapat memusatkan segala perhatian dan pikiran serta mengarahkan segala daya upaya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.⁴

d. Hak Pegawai Negeri Sipil

Dasar dari adanya hak adalah manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang merupakan pemacu bagi dirinya untuk memenuhi kebutuhannya, hak paling dibutuhkan oleh pegawai negeri adalah memperoleh gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya, mendapatkan cuti sesuai dengan peraturan yang berlaku, memperoleh tunjangan jika ia menderita cacat jasmani atau cacat rohani dalam dank arena menjalankan tugas kewajibannya yang mennyebabkan tidak dapat bekerja lagi. Lebih jelasnya di atur dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 sebagai berikut:

Dari table 1 terlampir, dapat diketahui bahwa analisis mengenai aspek kebutuhan

pegawai dihubungkan dengan teori-teori yang ada dapat menjelaskan mengenai hubungan antara hak dengan kewajiban dari pegawai. Hubungan ini meliputi kecenderungan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya berdasarkan kebutuhannya secara umum.

e. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Hak dan kewajiban pegawai negeri sipil merupakan hal yang tidak bisa di pisahkan setelah menjelaskan apa sebenarnya hak pegawai negeri sipil, maka lebih lanjut, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 ditetapkan bahwa kewajiban pegawai negeri sipil sebagai berikut:

- i. Wajib setia dan taat kepada pancasila, Undang-Undang, Negara dan pemerintah serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dan Negara kesatuan republik Indonesia (pasal 4)
- ii. Wajib menaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab (pasal 5)
- iii. Wajib menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan kepada dan atas perintah pejabat yang berwajib atas kuasa undang-undang (pasal 6)

Kewajiban pegawai negeri adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Menurut sastra Djatmika, kewajiban pegawai negeri di bagi dalam tiga golongan, yaitu:

1. Kewajiban-kewajiban yang ada hubungan suatu jabatan;
2. Kewajiban-kewajibabqn yang tidakj langsung berhubungan dengan suatu tugas dalam jabatan, melainkan

⁴ Sri Hartini, dkk, Op. Cit., hlm 39.

dengan kedudukannya sebagai pegawai negeri pada umumnya;

3. Kewajiban-kewajiban lainnya.⁵

2. **Ketentuan Umum Pasal 3 Angka 11 Masuk Kerja dan Mentaati ketentuan Jam kerja**

a. **Pasal 3 Angka 11 tentang Masuk Kerja dan Mentaati Ketentuan Jam Kerja**

Kedudukan PNS memang berbeda dengan pekerja yang bekerja di sektor swasta. Disebutkan dalam Pasal 3 Undang-Undang Pokok-pokok Kepegawaian bahwa Pegawai Negeri adalah unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan

Sehingga, yang menjadi dasar waktu kerja bagi Pegawai Negeri Sipil bukanlah Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, melainkan Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang mewajibkan Pegawai Negeri Sipil masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.

Dalam penjelasan peraturan pemerintah pasal 3 angka 11 mengenai masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja. Yaitu yang dimaksud dengan kewajiban masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja adalah setiap Pegawai Negeri Sipil wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada ditempat umum bukan karena dinas. Apabila berhalangan hadir

wajib memberitahukan kepada pejabat yang berwenang. Keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7 ½ (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja.

Berdasarkan penjelasan pasal 3 angka 11 tersebut, maka suda jelas apa yang di maksud dengan masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja. namun yang menjadi fokus dalam penelitian ini hanya masuk kerja yaitu masuk kerja dari jam 07.00-16.00 wita, dan mentaati ketentuan jam kerja yaitu datang tepat waktu, istirahat tepat waktu dan pulang tepat waktu. Jadi untuk mengetahui konsisten pegawai negeri sipil dalam melaksanakan Pasal 3 angka 11 tersebut, digunakanlah indikator yang disebutkan diatas. kemudian dikembangkan menjadi pertanyaan dalam bentuk wawancara lalu dibandingkan dan dianalisis dengan Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

b. **Produk Hukum Mengatur Jam Kerja Pegawai Negeri Sipil**

1. **Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010**

Pasal 3 angka 11 masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja; Penjelasan Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 pasal 3 angka 11 Yang dimaksud dengan kewajiban untuk “masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja” adalah setiap 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. Keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7 ½ (**tujuh setengah**) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja.

⁵ Sastra Djatmika dan Marsono, hukum kepegawaian di Indonesia, Djambatan, Jakarta, 1995, hlm 103, dikutip dari Sri hartati., dkk, op. cit., hlm. 40.

2. Keppres nomor 68 tahun 1995 tentang Hari Kerja di Lingkungan Lembaga Pemerintahan

- (1) Hari kerja bagi seluruh lembaga pemerintah tingkat pusat dan pemerintah daerah khusus ibu kota Jakarta Raya ditetapkan 5 hari kerja mulai senin sampai jumat.
- (2) Jam kerja efektif :
 Hari Senin s.d. Kamis Jam 07.30 – 16.00 WIB
 (Waktu istirahat jam 12.00 – 13.00)
 Hari Jumat Jam 07.30 – 16.30 WIB
 (Waktu Istirahat jam 11.30 – 13.00)

3. Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 08 Tahun 1996 tanggal 15 Maret 1996 tentang Pedoman Pelaksanaan Hari Kerja di Lingkungan Lembaga Pemerintah

bahwa hari kerja bagi seluruh Lembaga Pemerintah tingkat Pusat dan Pemerintah DKI Jakarta ditetapkan 5 (lima) hari kerja mulai hari Senin s.d. hari Jumat dan jumlah jam kerja efektif adalah 37,5 jam dengan ketentuan sebagai berikut :

- Hari Senin s.d. Kamis Jam 07.30 – 16.00 WIB
 (Waktu istirahat jam 12.00 – 13.00)
 Hari Jumat Jam 07.30 – 16.30 WIB
 (Waktu Istirahat jam 11.30 – 13.00)

4. Permen Dagri nomor 59 tahun 2008

Pasal 3 (1) Ketentuan Hari dan Jam Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri sebagai berikut:

- a. Hari Senin sampai dengan hari Kamis Pukul 07.30 – 16.00 WIB; dan
- b. Hari Jum'at Pukul 07.30 – 16.30 WIB.

5. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor 21 tahun 2010:

Lebih jelasnya peraturan Sebagai pelaksanaan ketentuan Pasal 49 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, agar menjamin keseragaman serta memperlancar pelaksanaannya, Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat dan Pegawai Negeri Sipil yang berkepentingan dalam melaksanakan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian dan Desain Penelitian

Dalam suatu penelitian yang didasarkan untuk membuktikan suatu tujuan penelitian merupakan hal yang sangat penting dilakukan. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah “Penerapan Peraturan Pemerintah dan Disiplin Pegawai Negeri Sipil”.

Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu menggambarkan bagaimana penerapan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 terhadap kedisiplinan Pegawai Negeri sipil menurut pasal 3 ayat 11 yaitu masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja di Biro Administrasi Akademik dan Mahasiswa. Metode kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata, tertulis ataupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

B. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari kesalah pahaman terhadap istilah-istilah yang di gunakan dalam penelitian, maka berikut akan di jelaskan terlebih dahulu mengenai istilah-istilah tersebut, diantaranya:

1. Penerapan peraturan pemerintah Pasal 3 angka 11 Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil

adalah masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja.

2. Masuk kerja adalah masuk jam 07.00 – 16.00 Wita
3. Mentaati ketentuan jam kerja adalah datang tepat waktu, istirahat tepat waktu dan pulang tepat waktu.
4. Pegawai Negeri Sipil adalah Pegawai Negeri Sipil di Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan di Universitas Negeri Makassar.

C. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan objek suatu penelitian yang dijadikan sebagai sumber data dan informasi yang terkait dengan permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) di Universitas Negeri Makassar yang berjumlah 47 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling* yakni penentuan sampel dilakukan secara selektif, sesuai dengan kebutuhan dalam populasi yang ada.

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 10 orang terdiri dari Kepala Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan, Kabag Kemahasiswaan, Kabag Pendidikan dan Kerjasama, Kasubag Minat, Penalaran dan Informasi Mahasiswa, Kasubag Pendidikan dan Evaluasi, Kasubag Kerjasama, Kasubag Registrasi dan Statistik, Kasubag Pelayanan Kesejahteraan Mahasiswa dan Kasubag Sarana Pendidikan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Guna memudahkan pengumpulan data yang sesuai dengan data yang diinginkan, maka biasanya dalam penelitian perlu menggunakan berbagai macam teknik pengumpulan data. Oleh karena itu pada penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Teknik Wawancara yaitu cara yang ditempuh untuk mengumpulkan data atau informasi dengan cara tanya jawab antara dua orang atau lebih secara langsung. Wawancara dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang kinerja aparatur pemerintahan mengenai masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja dalam meningkatkan kualitas pelayanan.
2. Teknik Observasi yaitu terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang di amati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian.⁶ Observasi dilakukan dengan maksud untuk mengetahui kedisiplinan pegawai negeri sipil dalam masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja dalam meningkatkan kualitas pelayanan.
3. Teknik Dokumentasi yaitu untuk melengkapi data yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data dengan mengadakan pencatatan dokumen yang berkenaan dengan masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja dalam meningkatkan kualitas pelayanan.

E. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dimana data yang digunakan diolah dan dianalisis, dimana langkah awal analisis data informasi dari responden yang didapatkan dengan melakukan wawancara, angket dan dokumentasi. Sedangkan cara menilai jawaban yang sudah dianalisis dikumpulkan dan pada akhirnya akan nampak gambaran hasil penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

⁶ Sugiono. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung, 2010, Hlm 227

A. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di Biro Administrasi Akademik dan kemahasiswaan di Universitas Negeri Makassar terhadap Pegawai Negeri Sipil tentang Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Penelitian ini difokuskan pada (1) Apakah Pegawai Negeri Sipil konsisten dalam menerapkan pasal 3 angka 11 peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil di Universitas Negeri Makassar. (2) Faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan pasal 3 angka 11 peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil di Universitas Negeri Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian di Biro Administrasi Akademik dan kemahasiswaan di Universitas Negeri Makassar terhadap Pegawai Negeri Sipil tentang Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Penelitian ini difokuskan pada (1) Apakah Pegawai Negeri Sipil konsisten dalam menerapkan pasal 3 angka 11 peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil di Universitas Negeri Makassar. (2) Faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan pasal 3 angka 11 peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil di Universitas Negeri Makassar.

1. Konsistensi dalam penerapan Pasal 3 Angka 11 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Negeri Makassar.

Secara garis umum kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya.

Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat pengetahuan pegawai mengenai Peraturan Pemerintah tersebut, berikut akan dipaparkan hasil wawancara dengan pegawai negeri sipil.

Menurut Bapak Ismail Muhtar, kepala Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (Wawancara tanggal 1 Juli 2015 menyatakan bahwa :

Peraturan yang mengatur tentang disiplin pegawai negeri sipil yaitu peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil, peraturan tersebutpun telah dilaksanakan di Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan, sesuai dengan sosialisasi yang pernah kami ikuti, kira-kira tahun pertama diterbitkannya peraturan tersebut.

Menurut Ibu Halidjah Pagarra kepala bagian pendidikan dan kerjasama Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (Wawancara tanggal 8 juli 2015 menyatakan bahwa :

Saya tahu peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai negeri sipil yaitu PP 53 tahun 2010 Kami pernah ikut dan semua staf pernah ikut di rektorat lama kira-kira 3 tahun yang lalu. Dan pegawai negeri sipil yang ada di BAAK telah melaksanakan masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, langkah yang kami lakukan yaitu mengadakan pertemuan internal pegawai. Secara garis besar setelah diberlakukannya peraturan tersebut memberikan pengaruh terhadap kedisiplinan.

Menurut Bapak Jufri kepala bagian kemahasiswaan Biro Administrasi Akademik

dan Kemahasiswaan (Wawancara tanggal 2 juli 2015) menyatakan bahwa :

Saya tahu pereturan tentang disiplin pegawai negeri sipil itu di atur dalam Peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil, saya suda perna mengikuti sosialisasi pada saat awal berlakunya itu peraturan.

Selanjutnya, Pelaksanaan Sosialisasi dari pemerintah mengenai Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Menurut Bapak Andi Muhammad Ikshan (Kasubag Minat Penalaran dan Informasi Mahasiswa, wawancara tanggal 10 Juni 2015) menyatakan bahwa:

Yang selama ini saya tahu peraturan tersebut informasi dari kepegawaian cuman selama ini hanya disampaikan secara lisan, seharusnya tertulis. Menegnai sosialisasi saya belum perna mengikuti sosialisasi mengenai peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai negeri sipil.

Menurut Ibu. A. Faridah (Kasubag Tata Usaha dan Pusat Komputer, wawancara tanggal 29 Juni 2015) menyatakan bahwa:

Kalau stap yang ada di subbagian kami belum perna mengikuti sosialisasi karna hanya tingkat pimpinan yang hanya mengikuti sosialisasi peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai negeri sipil.

Menurut Bapak H. Haluddin, (Kasubag Sarana Pendidikan, wawancara tanggal 1 Juli 2015) menyatakan bahwa:

Peraturan tentang disiplin pegawai negeri sipil yaitu diataur dalam peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil. Berkenaan dengan sosialisasi itu sendiri Kalau stap belum perna mengikuti soaialisasi, kalau saya sendiri suda perna mengikuti

sosialisasi di pihak kepegawaian sekitar 6 bulan yang lalu.

Menurut ibu Nilma Wiryanti Terinuji (Kasubag Kerjasama, wawancara tanggal 1 Juli 2015) menyatakan bahwa:

Secara langsung kami tidak perna mengikuti sosialisasi peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai negeri sipil. biasanya orang kepegawaian, nanti dari kepegawaian yang sosialisasi baru dia turunkan ke stap-stap lain. Biasa juga melalui surat edaran. Namun melalui surat edaran tersebut sebagian pegawai negeri sipil mengetahui peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai negeri sipil.

Menurut Bapak. Muh. Nawir (Kasubag Pendidikan dan Evaluasi, wawancara tanggal 7 Juli 2015) menyatakan bahwa:

Mengenai peraturan pemerintah saya kurang hapal betul itu di atur didalam aturan mana. Untuk sosialisasi Kami belum perna mengikuti.

Menurut Bapak Syamsul Bachri P, (Kasubag Pelayanan Kesejahteraan Mahasiswa, wawancara tanggal 8 Juli 2015) menyatakan bahwa:

Saya tidak ngerti peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai negeri sipil cuma kepegawaian yang pernah, kalau saya pribadi belum perna mengikuti sosialisasi peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai negeri sipil.

Menurut Bapak Syamsir, (Kasubag Registrasi dan Statistik UNM, wawancara tanggal 9 Juli 2015) menyatakan bahwa:

Kalau saya perna mengikuti sosialisasi peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai negeri sipil. Pada saat ada sosialisasi oleh kepegawaian, tetapi tidak di ikuti oleh stap, harapannya itu atasan langsung yang mensosialisasikan ke stap-stap masing-masing.

Dari wawancara yang dikemukakan mengenai sosialisasi di atas sebagian besar pegawai yang ada di biro administrasi akademik dan kemahasiswaan belum pernah mengikuti sosialisasi tentang disiplin pegawai negeri sipil. Ternyata dari 10 pegawai negeri sipil yang di wawancarai, sebanyak 7 pegawai mengatakan staf mereka tidak pernah mengikuti sosialisasi.

Dengan demikian membuktikan bahwa Pegawai Negeri Sipil tidak serius dalam melaksanakan sosialisasi peraturan pemerintah tersebut, Yang pada akhirnya pegawai kesulitan dalam hal menerima dan memahami aturan tersebut, karena kurangnya pengetahuan tentang Peraturan Pemerintah tentang disiplin pegawai negeri sipil.

Disiplin kehadiran pegawai sebagai mana dalam penjelasan pasal 3 angka 11 di antaranya “setiap PNS wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja.” berdasarkan penjelasan pasal tersebut disiplin kehadiran pegawai sangatlah penting, sebagaimana definisi dari disiplin kehadiran pegawai adalah setiap pegawai mampu mengoptimalkan jam kerja, mengisi daftar hadir *Finger Print*, hadir sesuai jam kerja, menggunakan waktu jam istirahat, ketetapan pulang jam kantor. Lebih lanjut di jabarkan sebagai berikut:

a) Pelaksanaan Absen Sidik Jari (*Finger Print*)

Dalam rangka meningkatkan citra kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik, perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu. Selain itu, pendisiplinan pegawai sangat perlu meningkatkan citra, kerja dan kinerja pegawai.

Absensi adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja disuatu instansi. Absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelola sumber daya manusia. Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat menentukan prestasi kerja seseorang, gaji/upah, produktivitas dan kemajuan instansi/lembaga secara umum. Pelaksanaan absensi sidik jari akan memudahkan bagi instansi atau lembaga untuk memantau kedisiplinan pegawai dalam hal ketetapan waktu kedatangan dan jam pulang kantor sehingga meningkatkan komitmen serta motivasi pegawai dalam bekerja.

Penerapan absensi sidik jari dalam suatu instansi pemerintahan merupakan perubahan dari sistem absensi manual menjadi sistem sistem yang berbasis teknologi, yaitu absensi sidik jari (*Finger Print*), dimana absensi manual tidak dapat memenuhi kebutuhan dalam suatu instansi dalam meningkatkan efektifitas kerja serta kedisiplinan kerja. untuk itu diperlukan suatu sistem absensi sidik jari, absensi sidik jari adalah mesin absensi yang menggunakan sidik jari, dimana sidik jari setiap orang tidak ada yang sama, oleh karena itu dengan mesin tersebut otomatis tidak akan dapat dimanipulasi. Proses yang dapat dilakukan sehingga menghasilkan suatu laporan yang benar dan dapat dibuat dengan cepat dan tepat.

Tujuan dari penggunaan absensi sidik jari yaitu:

- i. Meningkatkan produktivitas pegawai terhadap instansi yang berawal dari kedisiplinan atas kehadiran pegawai di tempat kerja.
- ii. Memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam proses absensi pada kepegawaian dan dapat meningkatkan efisiensi waktu dalam pembuatan laporan absensi

- bagi unit kerja, khususnya bagian kepegawaian.
- iii. Meningkatkan sistem paperless pada organisasi yang dimulai dengan sistem absensi sidik jari yang dapat mengurangi biaya dalam materi maupun operasional.
 - iv. Memberikan informasi yang selengkap-lengkapnya 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 dijadikan dasar dalam penilaian kerja pegawai.

Dalam surat edaran nomor 6086/UN36/KP/2013 tentang pembinaan jiwa korps dan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan Universitas Negeri Makassar pada poin lima yaitu Absensi kehadiran Pegawai menggunakan sistem *Finger Print* (absen sidik jari), dengan ketentuan, sebagai berikut:

- a. Masuk kantor paling lambat pukul 08.00 wita (*Finger Print* aktif mulai pukul 07.00 wita sampai pukul 11.00 wita)
- b. Istrahat Pukul 12.00- 13.00 wita (hari Senin s.d Kamis)
- c. Istrahat Pukul 11.00- 13.30 wita (hari Jum'at)
- d. Pulang kantor paling cepat pukul 16.00 wita (*Finger Print* aktif mulai pukul 14.00 wita sampai pukul 17.30 wita)
- e. Khusus bulan Ramadhan akan diatur kemudian sesuai Keputusan Kementerian terkait.
- f. Keterlamabatan masuk kerja dan/atau pulang lebih cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi $7 \frac{1}{2}$ (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu)

hari tidak kerja (penjelasan pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS)

- g. Khusus pegawai berstatus dosen, penerapan *Finger Print* akan diatur tersendiri.

Dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah tersebut diatas, sudah cukup jelas menegaskan mengenai kewajiban pegawai negeri sipil selaku aparatur negara, maka sepatutnya mereka mematuhi dan melaksanakan segala hal yang diatur dalam hukum tersebut karena adanya tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepada mereka. Terlebih lagi ada aturan khusus yang lebih lanjut mengatur tentang disiplin pegawai negeri sipil yaitu surat edaran nomor 6086/UN36/KP/2013 tentang pembinaan jiwa korps dan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan Universitas Negeri Makassar dimana sepatutnya aturan tersebut dijadikan suatu pedoman dalam mencapai suatu kedisiplinan.

Dalam melaksanakan kebijakan suatu peraturan, sudah semestinya ada kesadaran dari para pegawai dalam melaksanakan peraturan. Kesadaran tersebut adalah bahwa pegawai tidak hanya mengerti, tetapi juga harus mematuhi apa sudah diatur didalam peraturan tersebut, Seperti melaksanakan absensi sidik jari, masuk kantor, penggunaan jam istirahat pegawai dan pulang sesuai ketentuan jam kerja.

Untuk mengetahui pelaksanaan absen sidik jari (*Finger Print*) pegawai sesuai dengan yang diterapkan, maka berikut tabel *Finger Print* Pegawai Negeri Sipil di Biro Administrasi Akademik dan kemahasiswaan UNM.

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa penerapan absen sidik jari dari pegawai negeri sipil yaitu sebanyak 47 pegawai data dari tanggal 1 Juni sampai tanggal 10 Juli sudah terlaksana namun belum semuanya melakukan absen sidik jari. Dalam satu bulan hari kerja

setiap harinya selalu ada pegawai yang tidak absensi sidik jari, bahkan lebih terburuk pada tanggal 15 Juni dari 47 orang pegawai hanya mencapai 17 orang pegawai yang absen sidik jari dan 30 orang pegawai yang tidak absensi sidik jari. Tanggal 16 juni hanya mencapai 19 orang pegawai yang absen sidik jari dan 28 orang pegawai yang tidak absensi sidik jari. Dan tanggal 17 juni hanya mencapai 37 orang pegawai yang absen sidik jari dan 10 orang pegawai yang tidak absensi sidik jari.

Mengenai absensi sidik jari berikut wawancara dengan Kabag Pendidikan dan kerjasama (Ibu Halidja Pagarra) pada tanggal 8 Juli 2015 menyatakan bahwa:

“masi ada pegawai yang tidak melakukan absen sidik jari mungkin karena banyak pekerjaan yang dilakukan berdasarkan tugas pegawai masing-masing sehingga lupa melakukan absen sidik jari. Ada juga pegawai yang melakukan tugas di luar kantor sehingga tidak sempat melakukan absen sidik jari. Yang seharusnya semua pegawai wajib datang dan mengisi absen sidik jari”.

b) Jam Masuk Kantor Pegawai

Kedudukan dan peran pegawai negeri sipil sangat penting untuk menentukan berhasil tidaknya tujuan dari pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Disisilain, pegawai negeri sipil sebagai aparatur pemerintah juga sebagai abdi masyarakat, dituntut memberikan pelayanannya dengan penuh rasa tanggungjawab, berdedikasi, jujur, dan disiplin yang tinggi, terutama disiplin yang tinggi dalam kedatangan masuk jam kantor, tidak terlambat saat masuk kantor serta mentaati ketentuan jam kantor.

Selanjutnya untuk mengetahui disiplin pegawai negeri sipil tentang kedatangan atau jam masuk kantor bagi pegawai BAAK UNM sesuai dengan surat edaran nomor

6086/UN36/KP/2013 yaitu Masuk kantor paling lambat pukul 08.00 wita (*Finger Print* aktif mulai pukul 07.00 wita sampai pukul 11.00 wita). Kewajiban pegawai hadir tepat waktu jam 07.00 wita dan paling lambat jam 08.00 menurut surat edaran tersebut, untuk mengetahui kesesuaian antara waktu kedatangan dengan waktu yang telah ditetapkan berikut data kedatangan pegawai tersebut.

Berdasarkan tabel 3 (terlampir) dapat diketahui bahwa kedatangan atau jam masuk kantor pegawai BAAK UNM belum sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010, dan surat edaran nomor 6086/UN36/KP/2013 di Universitas Negeri Makassar. Ditunjukkan bahwa pada tanggal 3 juni pegawai yang datang jam 06.00-07.00 sebanyak 5 orang, jam 07.00-08.00 sebanyak 15 orang, jam 08.00-09.00 sebanyak 18 orang, jam 09.00-10.00 sebanyak 2 orang, hadir tapi tdk isi absen sebanyak 3 orang dan tanpa keterangan sebanyak 4 orang.

Tanggal 8 juni pegawai yang datang jam 06.00-07.00 sebanyak 1 orang, jam 07.00-08.00 sebanyak 14 orang, jam 08.00-09.00 sebanyak 17 orang, jam 09.00-10.00 sebanyak 4 orang, hadir tapi tdk isi absen sebanyak 4 orang dan tanpa keterangan sebanyak 6 orang.

Sedangkan pada saat bulan puasa sesuai dengan surat edaran nomor 5719/UN36/TU/2015. Hal perubahan jam kerja selama bulan Suci Ramadhan 1436H :

- | | |
|-------------------------|---------|
| a. Hari Senin s.d Kamis | pukul: |
| 08.00 - 15.00 wita | |
| Waktu Istrahat | Pukul: |
| 12.00 – 12.00 wita | |
| b. Hari Jumat | Pukul : |
| 08.00 – 15.30 wita | |
| Waktu Istrahat | Pukul : |
| 11.30 – 12.30 wita | |

Ditunjukkan bahwa pada tanggal 18 juni 2015 pegawai yang datang jam 06.00-07.00 sebanyak 6 orang, jam 07.00-08.00 sebanyak 4

orang, jam 08.00-09.00 sebanyak 17 orang, jam 09.00-10.00 sebanyak 6 orang, hadir tapi tdk isi absen sebanyak 9 orang dan tanpa keterangan sebanyak 5 orang.

Pada tanggal 25 juni 2015 pegawai yang datang jam 06.00-07.00 sebanyak 1 orang, jam 07.00-08.00 sebanyak 8 orang, jam 08.00-09.00 sebanyak 26 orang, jam 09.00-10.00 sebanyak 5 orang, hadir tapi tdk isi absen sebanyak 4 orang dan tanpa keterangan sebanyak 2 orang.

Pada tanggal 01 juli 2015 pegawai yang datang jam 06.00-07.00 sebanyak 1 orang, jam 07.00-08.00 sebanyak 7 orang, jam 08.00-09.00 sebanyak 24 orang, jam 09.00-10.00 sebanyak 7 orang, hadir tapi tdk isi absen sebanyak 5 orang dan tanpa keterangan sebanyak 3 orang.

Pada tanggal 09 juli 2015 pegawai yang datang jam 06.00-07.00 sebanyak 0 orang, jam 07.00-08.00 sebanyak 8 orang, jam 08.00-09.00 sebanyak 17 orang, jam 09.00-10.00 sebanyak 10 orang, hadir tapi tdk isi absen sebanyak 7 orang dan tanpa keterangan sebanyak 6 orang.

Dari hasil analisis data diketahui bahwa disiplin kedatangan atau jam masuk kantor pegawai di BAAK UNM belum sepenuhnya terealisasi, dibuktikan dengan tanggal 3 juni pegawai yang datang tepat waktu jam 06.00-07.00 sebanyak 5 orang, sedangkan pada saat bulan puasa berdasarkan surat edaran nomor 5719/UN36/TU/2015. Hal perubahan jam kerja selama bulan Suci Ramadhan 1436H, mengatur jam kedatangan atau jam masuk kantor yaitu jam 08.00 namun hasil analisis data membuktikan pada tanggal 18 juni 2015 pegawai yang datang tepat waktu jam 06.00-08.00 sebanyak 10 orang, pada tanggal 25 juni 2015 pegawai yang datang tepat waktu jam 06.00-08.00 sebanyak 9 orang dan pada tanggal 09 juli pegawai yang datang tepat waktu jam 06.00-08.00 sebanyak 8 orang. Hasil tersebut membuktikan bahwa masih banyak pegawai yang datang terlambat dan tidak merealisasikan

peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai negeri sipil.

Wawancara dengan Kasubag Tata Usaha dan Pusat Komputer (Ibu. A. Paridah) pada tanggal 29 Juni 2015 menyatakan bahwa:

“saya pikir pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil mengenai kedatangan atau masuk kantor masi ada beberapa persen yang belum melaksanakan sesuai dengan ketentuan, belum 100% telaksana. faktor kendalanya yaitu ada pegawai jarak rumahnya yang jauh dari kantor, mana macetnya, sehingga ada bebrapa pegawai yang perna terlambat, yang seharusnya ada penyampainya dari pegawai yang bersangutan kala terlambat”.

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 15 Juni -10 Juli 2015, didapatkan beberapa pegawai di BAAK UNM yang datang terlambat masuk kantor, pada tanggal 26 juni 2015 hasil observasi peneliti mendapatkan pada jam 08.00 hanya 12 yang datang tepat waktu dan sebanyak 35 orang yang tidak tepat waktu.

c) Penggunaan jam istirahat pegawai

Berkenanan dengan penggunaan jam istirahat pegawai sesuai dengan ketentuan merupakan sebagian dari pelaksanaan disiplin bagi para pegawai. akan tetapi berdasarkan pengamatan penulis di lapangan serta keadaan menunjukkan bahwa tingkat penggunaan jam istirahat sudah terlaksana namun belum terimplementasikan dengan maksimal

Hal tersebut diperkuat oleh wawancara dengan Kasubag Minat Penalaran dan Informasi mahasiswa (Bapak Andi Muhammad Ikshan) pada tanggal 10 Juli 2015 mengatakan bahwa:

“kalau berbica aturan kami menggunakan waktu istirahat jam 12.00-13.00, tapi terkadang juga misalkan waktu istirahat kita tdk gunakan kita gantikan dengan jam lain tapi dengan ketentuan jam kerja terpenuhi. Bisa saja misalkan saya datang

jam 08.00, kemudian saya keluar, kemudian saya kembali disini jam sekian, pada jam istirahat itu saya tidak istirahat lagi saya gunakan mengganti jam keluar itu, yang kedua kita biasa juga dalam bekerja tidak terikat oleh waktu, kadang volume pekerjaan yang banyak waktu istirahatpun tidak kita gunakan”.

Lebih Lanjut Ibu Nilma Wiryanti Terinuji (Kasubag Kerjasama, wawancara tanggal 8 Juli 2015) mengatakan bahwa:

Jam istirahat pegawai di BAAK suda di laksanakan namun belum di otimalkan, ada pegawai yang istirahat karena ingin makan siang atau melaksanakan rutinitas tertentu, misalkan ketika pegawai ingin menjalankan ibadah shalat dzuhur, namun jika pegawai sedang memiliki pekerjaan yang banyak atau sibuk melayani mahasiswa biasanya jam istirahat tidak dipergunakan sebagai mana yang di atur dalam aturan.

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 15 juni - 10 Juli 2015, bahwa pegawai di BAAK UNM sudah melaksanakan peraturan tentang penggunaan jam istirahat namun belum terlaksana secara maksimal karena ada beberapa pegawai tidak menggunakan waktu istirahatnya di karenakan melakukan tugas atau melakukan pelayanan kepada mahasiswa.

d) Ketetapan jam pulang kantor pegawai

Selanjutnya untuk mengetahui disiplin pegawai negeri sipil tentang ketetapan jam pulang kantor bagi pegawai negeri sipil BAAK UNM sesuai dengan surat edaran nomor 6086/UN36/KP/2013 yaitu pulang kantor paling cepat pukul 16.00 wita (*Finger Print* aktif mulai pukul 14.00 wita sampai pukul 17.30 wita). untuk mengetahui kesesuaian antara jam pulang kantor dengan waktu yang telah ditetapkan berikut data pulang jam kantor pegawai negeri

sipil Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan UNM.

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa ketetapan jam pulang kantor pegawai BAAK UNM belum sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010, dan surat edaran nomor 6086/UN36/KP/2013 di Universitas Negeri Makassar. Yang mengatur tentang jiwa korps dan disiplin pegawai negeri sipil di lingkungan Universitas Negeri Makassar. Yaitu pulang kantor paling cepat pukul 16.00 wita (*Finger Print* aktif mulai pukul 14.00 wita sampai pukul 17.30 wita).

Ditunjukkan bahwa pada tanggal 5 juni pegawai yang pulang jam 14.00-15.59 sebanyak 2 orang, jam 16.00-17.00 sebanyak 31 orang, jam 17.01-18.00 sebanyak 2 orang, hadir tapi tdk isi absen sebanyak 4 orang dan tanpa keterangan sebanyak 8 orang.

Tanggal 8 juni pegawai yang pulang jam 14.00-15.59 sebanyak 3 orang, jam 16.00 -17.00 sebanyak 28 orang, jam 17.01-18.00 sebanyak 3 orang, hadir tapi tdk isi absen sebanyak 7 orang dan tanpa keterangan sebanyak 6 orang.

Sedangkan pada saat bulan puasa sesuai dengan surat edaran nomor 5719/UN36/TU/2015. Hal perubahan jam kerja selama bulan Suci Ramadhan 1436H :

- | | |
|-------------------------|---------|
| c. Hari Senin s.d Kamis | pukul: |
| 08.00 - 15.00 wita | |
| Waktu Istrahat | Pukul: |
| 12.00 – 12.00 wita | |
| d. Hari Jumat | Pukul : |
| 08.00 – 15.30 wita | |
| Waktu Istrahat | Pukul : |
| 11.30 – 12.30 wita | |

Hari jum'at Tanggal 19 juni 2015 pegawai yang pulang jam 14.00-15.29 sebanyak 7 orang, jam 15.30-17.00 sebanyak 31 orang, jam 17.01-18.00 sebanyak 1 orang, hadir tapi tdk isi absen sebanyak 2 orang dan tanpa keterangan sebanyak 6 orang.

Tanggal 22 juni 2015 pegawai yang pulang jam 14.00-14.59 sebanyak 4 orang, jam 15.00-16.00 sebanyak 28 orang, jam 16.01-17.00 sebanyak 6 orang, jam 17.01-18.00 sebanyak 1 orang, hadir tapi tdk isi absen sebanyak 3 orang dan tanpa keterangan sebanyak 5 orang.

Tanggal 25 juni 2015 pegawai yang pulang jam 14.00-14.59 sebanyak 4 orang, jam 15.00-16.00 sebanyak 28 orang, jam 16.01-17.00 sebanyak 6 orang, jam 17.01-18.00 sebanyak 1 orang, hadir tapi tdk isi absen sebanyak 3 orang dan tanpa keterangan sebanyak 5 orang.

Hari jum'at Tanggal 03 juli 2015 pegawai yang pulang jam 14.00-15.29 sebanyak 8 orang, jam 15.30-17.00 sebanyak 34 orang, jam 17.01-18.00 sebanyak 0 orang, hadir tapi tdk isi absen sebanyak 0 orang dan tanpa keterangan sebanyak 5 orang.

Tanggal 07 juli 2015 pegawai yang pulang jam 14.00-14.59 sebanyak 7 orang, jam 15.00-16.00 sebanyak 27 orang, jam 16.01-17.00 sebanyak 1 orang, jam 17.01-18.00 sebanyak 5 orang, hadir tapi tdk isi absen sebanyak 2 orang dan tanpa keterangan sebanyak 5 orang.

Hari jum'at Tanggal 10 juli 2015 pegawai yang pulang jam 14.00-15.29 sebanyak 6 orang, jam 15.30-17.00 sebanyak 28 orang, jam 17.01-18.00 sebanyak 1 orang, hadir tapi tdk isi absen sebanyak 3 orang dan tanpa keterangan sebanyak 9 orang.

Dari hasil analisis data diketahui bahwa disiplin jam pulang kantor pegawai di BAAK UNM belum sepenuhnya terealisasi, karena masih adanya pegawai yang pulang tidak sesuai dengan ketentuan jam kerja, dalam artian pulang cepat atau pulang tidak sesuai dengan jam pulang kantor. Dibuktikan tanggal 5 juni pegawai yang pulang cepat jam 14.00-15.59 sebanyak 2 orang, tanggal 8 juni pegawai yang pulang cepat jam 14.00-15.59 sebanyak 3 orang.

Berdasarkan surat edaran nomor 5719/UN36/TU/2015. Hal perubahan jam kerja selama bulan Suci Ramadhan 1436H, mengatur jam pulang kantor pada hari senin-kamis yaitu jam 15.00 namun hasil analisis data membuktikan pada tanggal 22 juni 2015 pegawai yang cepat pulang jam 14.00-14.59 sebanyak 4 orang, pada tanggal 25 juni 2015 pegawai yang cepat pulang jam 14.00-14.59 sebanyak 4 orang dan pada tanggal 07 juli 2015 pegawai yang cepat pulang jam 14.00-14.59 sebanyak 7 orang. Sedangkan untuk hari jum'at berdasarkan surat edaran nomor 5719/UN36/TU/2015. Hal perubahan jam kerja selama bulan Suci Ramadhan 1436H, mengatur jam pulang kantor pada hari jum'at yaitu jam 15.30, namun hasil analisis data membuktikan pada hari jum'at tanggal 19 Juni 2015 pegawai yang cepat pulang jam 14.00-15.29 sebanyak 7 orang, pada hari jum'at tanggal 03 Juli 2015 pegawai yang cepat pulang jam 14.00-15.29 sebanyak 8 orang, pada hari jum'at tanggal 10 Juli 2015 pegawai yang cepat pulang jam 14.00-15.29 sebanyak 6 orang. Dari hasil analisis data tersebut membuktikan bahwa masih ada pegawai yang pulang tidak sesuai dengan jam pulang kantor atau ketentuan jam kerja.

Berdasarkan wawancara dengan Kasubag Pendidikan dan Evaluasi (Bapak. M. Nawir) pada tanggal 7 Juli 2015 menyatakan bahwa:

“jam pulang kantor pegawai biasanya tidak menentu biasa bergeser tergantung pada kondisi pekerjaan yang dihadapi pegawai, kadang tepat waktu sesuai ketentuan kantor dan kadang pegawai terlambat pulang jika banyak pekerjaan. Disebabkan oleh kurangnya kesamaan persepsi dikarenakan kurangnya sosialisasi serta kurangnya kesadaran pegawai tentang pentingnya kedisiplinan.

Berdasarkan analisis dari penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan beberapa hal mengenai ketidak konsistenan Pegawai

Negeri Sipil Di Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Negeri Makassar

1. Kurangnya sosialisasi yang dilakukan oleh pejabat yang berwenang sehingga menyebabkan kurangnya pengetahuan pegawai negeri sipil tentang peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai negeri sipil, yang pada akhirnya pegawai kesulitan dalam hal menerima dan memahami aturan tersebut.
2. Kurang seriusnya Pegawai Negeri Sipil dalam menggunakan absensi sidik jari (*Finger Print*).
3. Masih banyaknya pegawai negeri sipil yang datang terlambat pada saat masuk kantor, sehingga memberikan dampak bagi pelayanan.
4. Penggunaan jam istirahat yang kurang efisien.
5. Masih adanya pegawai negeri sipil yang cepat pulang kantor, pulang tidak sesuai dengan ketentuan jam pulang kantor sehingga menyebabkan terganggunya penyelesaian tugas kantor.

Jadi berdasarkan uraian diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Pegawai Negeri Sipil di Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan tidak konsisten dalam melaksanakan Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hal ini ditandai dengan masih ada pegawai negeri sipil yang belum melaksanakan peraturan ini. Selain itu, pemerintah juga belum maksimal dalam mensosialisasikan Peraturan Pemerintah tersebut.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penerapan Pasal 3 Angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Negeri Makassar.

A. Faktor Pendukung dalam Penerapan Pasal 3 Angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Beberapa faktor pendukung dalam penerapan pasal 3 angka 11 peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil diantaranya:

1. Faktor Peraturan

Mengetahui sebuah aturan merupakan hal mendasar yang harus di ketahui bilamana pegawai mau mentaati segala peraturan yang berlaku. Dengan mengetahui peraturan tersebut maka suda pasti pegawai akan lebih mudah menjalankan dan mentaati peraturan tersebut, sehingga apa yang menjadi tujuan Pegawai Negeri Sipil dapat tercapai.

Manfaat dari peraturan yaitu menjaga ketertiban di tengah masyarakat, menjamin hak-hak warga negara, mengatur kewajiban warga negara di kalangan masyarakat, memberikan kepastian hukum bagi masyarakat, memberikan rasa takut dan efek jera bagi yang melanggar, serta memberikan keadilan bagi seluruh masyarakat. Berkenaan dengan peraturan dan kedisiplinan dua hal yang berbeda namun memiliki hubungan yang sangat erat, dimana untuk menumbuhkan suatu kedisiplinan maka diharapkan ada suatu aturan yang mengatur, antara batasan-batasan hak dan kewajiban terlebih lagi mengenai aturan kedisiplinan.

Faktor pembentuk kedisiplinan adalah adanya peraturan yang mengatur hal-hal yang diwajibkan dan larangan yang harus ditinggalkan. Dengan adanya peraturan yang berkenaan dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan paktor pendukung dalam penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil karena mengatur segala sesuatu yang dibutuhkan dalam penegakan disiplin, sehingga jelas antara hak dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil.

Pegawai negeri sipil sebagai abdi negara yang memberikan pelayanan kepada masyarakat, keinginan pemerintah untuk mengembangkan Pegawai Negeri Sipil yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional, maka dikeluarkannya peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil. maksud dan tujuannya adalah untuk meningkatkan profesionalisme dan kedisiplinan pegawai negeri sipil sesuai dengan tanggung jawab antara hak dan kewajiban yang di beikan kepada pegawai negeri sipil.

2. Faktor Sarana dan Prasarana

Tersedianya sarana dan prasarana yang cukup dengan kualitas yang baik, sangat dibutuhkan setiap organisasi dalam menyelenggarakan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang akan dicapai. Sarana ialah sesuatu yang dapat digunakan sebagai peralatan dalam pencapaian maksud dan tujuan sedangkan prasarana ialah sesuatu yang merupakan faktor penunjang terlaksananya suatu proses kegiatan sehingga dapat diklasifikasikan hal-hal yang termasuk sarana dan prasarana.

Sarana dan prasarana sangatlah penting bagi suatu organisasi, perusahaan atau lembaga negara dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Hal ini disebabkan dengan adanya sarana dan prasarana akan meningkatkan tata tertib dan kelancaran dalam mentati kewajiban yang harus dilaksanakan dan menghindari larangan yang harus di hindari.

Sarana dan prasarana yang dimaksud yaitu *Finger Print*, suasana kantor yang nyaman, serta fasilitas mendukung yang memadai. Dengan adanya sarana dan prasarana tersebut merupakan modal awal bagi pembentukan pegawai negeri sipil yang efektif dan efisien demi terbentuknya suatu

pegawai yang berjiwa disiplin tinggi serta taat pada tanggungjawab yang diberikan.

Oleh karena itu, sarana dan prasarana mempunyai peranan sangat penting didalam pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil. Tanpa sarana dan prasarana tersebut, tidak mungkin Pegawai Negeri Sipil dapat menyerasikan peranan yang seharusnya menurut pasal 3 angka 11 peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil.

3. Faktor Balas jasa

Kedisiplinan tidak dapat tercipta dengan sendirinya, akan tetapi selalu dilatar belakangi oleh faktor-faktor seperti adanya aturan yang mengatur, serta perasaan suka atau senang. Prasaan suka dan senang dapat muncul ketika pegawai mendapatkan reward dari prestasi kerja. sehingga mereka termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga mencapai hasil yang optimal.

Balas jasa atau *reward*, merupakan suatu motivasi yang kuat dalam meningkatkan kedisiplinan kerja maupun kinerja secara umum. Balas jasa yang dimaksud adalah yang menyangkut besarnya upah atau gaji serta remunerasi yang diterima oleh Pegawai Negeri Sipil sehingga dapat hidup layak, sebab dengan kehidupan yang layak bagi setiap pegawai akan lebih tenang dalam melaksanakan tugasnya. Apabila tingkat kesejahteraan pegawai suda terwujud dan terpenuhi, maka pegawai akan terlihat lebih disiplin

Dalam pelaksanaan disiplin perlu adanya suatu balas jasa, pemberian balas jasa tersebut akan menumbuhkan rasa tanggungjawab serta memberikan sikap patuh terhadap peraturan yang ada.

B. Faktor Penghambat dalam Penerapan Pasal 3 Angka 11 Peraturan Pemerintah

Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Beberapa faktor yang menjadi kendala/hambatan dalam upaya menegakkan disiplin kepada pegawai seperti yang penulis amati selama ini adalah kurangnya ketegasan dari pimpinan dan kurangnya kesadaran dari pegawai itu sendiri.

1. Rendahnya intensitas pemerintah didalam mengadakan sosialisasi atau penyuluhan.

Dalam dunia hukum soal sosialisasi merupakan hal utama baik dalam kegunaan akademis maupun dalam kegunaan praktek. Sebagai sebuah negara hukum, maka hukum menjadi titik tolak dari semua aktivitas negara dan masyarakat atau acuan bagi yang memerintah dan yang diperintah. Oleh sebab itu maka setiap orang harus tahu hukum (peraturan perundang-undangan), bahkan dalam setiap kali undang-undang diterbitkan dicantumkan bahwa setiap orang dianggap mengetahuinya. Jadi ketika seseorang melanggar hukum, maka ia tidak dapat mendalilkan bahwa dirinya tidak tahu kalau ada peraturan perundang-undangan yang mengatur suatu perbuatan yang dimintai pertanggungjawaban hukum kepadanya.

Semakin tingginya tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil terutama dalam hal kehadiran dan kinerja. Pegawai negeri sipil dituntut agar lebih profesional dalam bekerja dan memberikan yang terbaik untuk masyarakat. Oleh karena itu sosialisasi mengenai Peraturan Pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil sangat diperlukan, agar pegawai negeri sipil memahami, menghayati serta merapkan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil. karena harus diakui bahwa sangat boleh jadi masih ada di antara pegawai negeri sipil yang belum pernah membaca, apalagi memahami dan mengimplementasikan peraturan pemerintah

nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil.

Menurut Syamsul Bachri P, (Kasubag Pelayanan Kesejahteraan Mahasiswa, wawancara tanggal 8 Juli 2015) menyatakan bahwa:

“Saya tidak mengerti peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai negeri sipil cuma kepegawaian yang pernah, kalau saya pribadi belum pernah mengikuti sosialisasi peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai negeri sipil.

Masih adanya pegawai negeri sipil yang mengetahui peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai negeri sipil. menyebabkan minimnya pengetahuan pegawai terhadap peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai negeri sipil. dengan masih adanya pegawai yang belum mengetahui peraturan pemerintah tersebut, membuktikan bahwa kurang instennya pemerintah mengadakan sosialisasi dan penyuluhan. sehingga menjadi hambatan didalam pelaksanaan kebijakan tersebut.

2. Kurangnya kesadaran Pegawai Negeri Sipil akan pentingnya disiplin kerja.

Kedisiplinan pegawai merupakan suatu hal yang harus menjadi acuan hidup bagi setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh Negara kepadanya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan pegawai yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari pegawai diharapkan sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan masyarakat tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Kesadaran akan tanggung jawab diharapkan melekat pada diri pegawai sebagai konsekwensi dari keinginannya sendiri untuk menjadi pegawai dengan segala konsekwensinya. Namun demikian kenyataan yang berkembang sekarang justru jauh dari harapan. Masih banyak ditemukan pegawai

dengan sadar melakukan pelanggaran disiplin dengan berbagai cara.

Disiplin bagi pegawai mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban. Hal ini berarti kita harus mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan negara dan masyarakat. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Disiplin yang diharapkan adalah disiplin yang datang dari individu pegawai itu sendiri dan bersifat spontan bukan disiplin berdasarkan perintah yakni dijalankan karena adanya sanksi atau ancaman hukuman. Dengan demikian orang yang melaksanakan disiplin ini karena takut terkena sanksi atau hukuman, sehingga disiplin dianggap sebagai alat untuk menuntut pelaksanaan tanggung jawab.

Berdasarkan wawancara bapak Ismail Muhtar, kepala Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (Wawancara tanggal 1 Juli 2015) menyatakan bahwa :

Salah satu penyebab dalam penerapan disiplin pegawai negeri sipil di antaranya yaitu kurangnya kesadaran Pegawai Negeri Sipil akan pentingnya disiplin kerja, umumnya dikarenakan sikap mental dari pegawai itu sendiri. Sehingga diharapkan keseragaman persepsi atau kesamaan persepsi dalam melaksanakan peraturan pemerintah tersebut.

Salah satu faktor penghambat dalam pelaksanaan peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai negeri sipil yaitu rendahnya tingkat kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selaku aparatur negara. Padahal salah satu upaya dalam pencapaian suatu keberhasilan adalah disposisi atau sikap pelaksana untuk betul-betul

melaksanakan suatu program yang telah ditetapkan.

3. Kurang Tegasnya Pejabat yang Berwenang dalam Menerapkan Peraturan Disiplin.

Pejabat/pimpinan unit kerja diharapkan untuk dapat mengimplementasikan peraturan disiplin pegawai sebagai suatu kewajiban yang diamankan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS. Namun demikian masih ditemukan beberapa pimpinan yang kurang tegas dalam menerapkan peraturan pemerintah tersebut. Hal tersebut berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab serta mentaati ketentuan jam kerja dalam aturan tersebut. Penjatuhan hukuman disiplin 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.

Pemberian hukuman disiplin pegawai negeri sipil diberikan kepada pegawai apabila melanggar suatu kewajiban sebagai mana diatur dalam peraturan perundang undangan yaitu peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil terkhusus pasal 3 angka 11 yaitu “masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja”.

Penekanan pelaksanaan tugas dan disiplin bagi para pegawai dalam melaksanakan kewajibannya sudah semestinya pegawai melaksanakan suatu kewajibannya. akan tetapi berdasarkan pengamatan penulis di lapangan bahwa tingkat kedisiplinan para pegawai negeri sipil dalam melaksanakan kewajibannya belum terimplementasikan dengan maksimal. Masih ada pegawai yang kurang mengindahkan persoalan kewajiban baik itu dari segi disiplin kehadiran dan juga masalah disiplin dalam mentaati ketentuan jam kerja.

Berdasarkan wawancara dengan bapak Ismail Muhtar, kepala Biro Administrasi

Akademik dan Kemahasiswaan (Wawancara tanggal 1 Juli 2015 menyatakan bahwa :

“pelaksanaan kewajiban saya pikir sudah cukup efektif tapi harus tetap harus ditingkatkan karena masih ada pegawai yang sering mangkir, upaya dapat dilakukan pertama selalu perlu ada penanaman kesadaran sikap mental, memberikan pelatihan khusus dan arahan terutama untuk kasubag karena sebagai orang terdepan dalam melaksanakan aturan tersebut”.

Selanjutnya, mengenai larangan bagi pegawai negeri sipil diatur dalam Peraturan pemerintah No. 53 Tahun 2010 pasal 4 yaitu:

1. Menyalahgunakan wewenang;
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
3. Tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, dan lembaga swadaya masyarakat asing;
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan atau orang lain di dalam maupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara.
7. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung

dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan,

8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya,
9. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
10. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
11. Menghalangi berjalanya tugas kedinasan;
12. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - a. Ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - b. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut PNS
 - c. Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau
 - d. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara,
13. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
 - a. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye;
 - b. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau

pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

14. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan Perundang-undangan;
15. Memberikan dukungan kepada calon kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara:
 - a. Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
 - b. Menggunakan Fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
 - c. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye;
 - d. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

Terkait mengenai larangan bagi pegawai negeri sipil sudah jelas tercantum pada pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 bahwasanya dalam hal kedisiplinan ditekankan kepada pegawai negeri sipil dalam menjalankan kewajiban dan menghindari larangannya, akan tetapi kenyataan di lapangan belum dapat memberikan hasil secara maksimal karena masih banyak pegawai yang tidak memahami

dan tidak mematuhi ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam peraturan pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil khususnya mengenai larangan bagi pegawai negeri sipil.

Selanjutnya pemberian hukuman atau sanksi adalah bertujuan untuk memperbaiki atau mendidik dan memberi pelajaran kepada pegawai yang melanggar. sanksi – sanksi tersebut, adapun tingkat dan jenis hukuman disiplin di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pasal 7, yang berbunyi sebagai berikut :

Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:

- a. Hukuman disiplin ringan; masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja berupa:
 - a) teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja;
 - b) teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja; dan
 - c) pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja;
- b. Hukuman disiplin sedang; masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja berupa:
 - a) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja;

- b) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 (dua puluh lima) hari kerja; dan
 - c) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 (dua puluh enam) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja;
- c. Hukuman disiplin berat masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja berupa:
- a) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja;
 - b) pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja;
 - c) pembebasan dari jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 (empat puluh satu) sampai dengan 45 (empat puluh

lima) hari kerja; dan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih.⁷

Dalam Peraturan Pemerintah tersebut juga secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini.

Penjatuhan hukuman berupa jenis hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan.

Pejabat yang berwenang harus memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin dengan tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar PNS yang lain tidak meniru atau melakukannya. Dan juga agar tidak melakukan pelanggaran disiplin yang hukumannya lebih berat lagi. Oleh karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum, wajib memeriksa lebih dahulu dengan seksama terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan wawancara dengan bapak Jufri, SH, M.Si Kabag Kemahasiswaan Biro

⁷ PP RI No 53 tahun 2010, op. cit., hlm 124-125

Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (Wawancara tanggal 1 Juli 2015 menyatakan bahwa :

“Pegawai yang melanggar dipanggil dan dilaporkan ke pimpinan dalam hal ini rektor, kemudian rektor mendisposisikan ke tim kasus, kemudian diberikan sanksi, sanksinya tergantung jenis pelanggaran kalau betul-betul sangat melanggar bisa di berhentikan dengan hormat, tapi untuk disiplin itu belum kita lakukan karna memang kewenangan pimpinan kita disini hanya sampai pada penundaan kenaikan pangkat atau penundaan gaji berkala, lebih dari itu harus suda ada tembusan”.

Dari wawancara tersebut dijelaskan proses pemberian sanksi atau hukuman disiplin bagi pegawai yang melanggar peraturan pemerintah tentang disiplin pegawai negeri sipil. menjelaskan bagaimana mekanismenya dan siapa yang berhak memberikan sanksi disiplin tersebut.

Selanjutnya untuk mengetahui ketegasan pimpinan dalam menerapkan sanksi disiplin terhadap pegawai negeri sipil yang melanggar peraturan disiplin pegawai negeri sipil berikut wawancaranya.

Berdasaerkan wawancara dengan Kasubag Minat Penalaran dan Informasi mahasiswa (Bapak Andi Muhammad Ikshan) pada tanggal 10 Juli 2015 mengatakan bahwa:

“Pemerintah kurang tegas dalam hal Pemberian sanksi sehingga hukuman disiplin belum berjalan efektif, karena kurangnya sosialisasi dan pemberian sanksi yang tegas, yang menjadi masalah yaitu penegakan kedisiplinan itu tidak di barengi dengan pemberian sanksi yang tegas. inilah yang tidak terlaksana, padahal secara tertulis ataupun lisan itu ada tapi itulah yang tidak terlaksana”.

Lebih lanjut wawancara dengan bapak Syamsir. (Kasubag Registrasi dan Statistik tanggal 9 Juli 2015) mengatakan bahwa:

“Pemberian sanksi hukuman disiplin harusnya ditegakkan karna selama ini meski di tau pegawai tersebut melanggar namun tidak diberikan sanksi. Padahal har tersebut yang menjadi faktor kendala dalam penegakan kedisiplinan bagi pegawai negeri sipil sehingga menyebabkan pegawai merasa tidak bersalah dengan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukannya.

Bedasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian sanksi bagi pegawai yang melanggar belum berjalan efektif harusnya ketegasan dalam pemberian sanksi harus di tegakkan, baik pelanggaran disiplin ringan, pelanggaran disiplin sedang dan pelanggaran disiplin berat sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti, didapatkan beberapa pegawai di BAAK UNM yang telah dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan aturan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil.

Berikut Penulis sampaikan contoh kasus pelanggaran disiplin yang dijatuhi hukuman disiplin *kasus pertama*, dengan nomor surat 626/UN36.11.1/KP/2015 surat panggilan ke 2. seorang Pegawai Negeri Sipil berinisial M.U yang bertugas sebagai staf Subag Registrasi dan Statistik. Menurut data yang Penulis peroleh, pegawai tersebut sudah mendapatkan tergurun ketiga dan sampai sekarang masi dalam proses penegakan hukuman. *kasus kedua*, dengan nomor surat 1648/UN36.11/PP/2015 hal surat panggilan 1, seorang Pegawai Negeri Sipil berinisial MD yang bertugas sebagai staf Subag Sarana Pendidikan. Menurut data yang Penulis

peroleh, pegawai tersebut selama kurang lebih 27 hari kerja tidak melaksanakan tanggung jawab.

Setiap upaya penegakan hukum tentu akan menimbulkan kendala tertentu. Begitu pula dalam hal pemberian sanksi disiplin bagi Pegawai negeri Sipil. Berdasarkan analisi peneliti, maka dapat diperoleh gambaran bahwa, dalam penegakan hukuman disiplin terdapat hambatan atau kendala seperti kurangnya pemahaman hukum pimpinan maupun PNS yang kurang mengetahui akan pentingnya disiplin, serta kurangnya rasa tanggung jawab atasan langsung, lalu atasan langsung pun terkadang kurang responsif, dan masih ada budaya acuh atau bahkan masih ada unsur ketidak enakan di antara sesama PNS apabila menerapkan hukuman disiplin.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Pegawai Negeri Sipil di Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan tidak konsisten dalam penerapan pasal 3 angka 11 peraturan pemerintah nomor 53 tentang disiplin pegawai negeri sipil. Itu terbukti bahwa hanya dua Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin yang seharusnya lebih dari dua Pegawai Negeri Sipil yang harus dijatuhi hukuman disiplin, jika dilihat dari keseriusan dalam penggunaan absen sidik jari, ketepatan masuk kantor, penggunaan jam istirahat dan ketepatan pulang kantor.

Jadi berdasarkan uraian hambatan-hambatan yang dikemukakan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan Penerapan Pasal 3 Angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil memiliki beberapa hambatan antara lain rendahnya intensitas pemerintah didalam mengadakan sosialisasi atau penyuluhan, rendahnya kesadaran pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selaku aparatur negara dan kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh pejabat yang

berwenang kepada pegawai yang melakukan pelanggaran.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis mengenai penerapan Pasal 3 Angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Biro Administrasi Akadmik dan kemahasiswaan Universitas negeri Makassar sebagaimana yang telah diuraikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penerapan Pasal 3 Angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Biro Administrasi Akadmik dan kemahasiswaan Universitas Negeri Makassar belum konsisten.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan Pasal 3 Angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Biro Administrasi Akadmik dan kemahasiswaan Universitas Negeri Makassar adalah A) Faktor pendukung penerapan pasal 3 angka 11 peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil 1) Faktor Peraturan, 2) Faktor Sarana dan prasarana, 3) Faktor Balas jasa. B) Faktor penghambat penerapan pasal 3 angka 11 peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil 1) Rendahnya intensitas pemerintah didalam mengadakan sosialisasi atau penyuluhan, 2) Kurangnya kesadaran Pegawai Negeri Sipil akan pentingnya disiplin kerja, 3) Kurang Tegasnya Pejabat yang Berwenang dalam Menerapkan Peraturan Disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Astrid S. Susanto, 2006, *Komunikasi Dalam Teori dan Praktek*, Bina Aksara, Jakarta.
- Dwiyanto, Agus. 2011, *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Gajahmada Press. Jakarta.
- Miftha Thoha, 2014. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Pranadamedia Group, Jakarta.
- Nur Alam dan Harmon harun, 2005. *Himpunan Undang-Undang Kepegawaian 2002-2004 Reformasi Administrasi Publik*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta,
- Pena Prima Tim, 2006. *Kamus Ilmiah Populer Edisi Lengkap Referensi Ilmiah Ideologi Politik Hukum Ekonomi Budaya dan Sains*, Gramedia Press, Surabaya.
- Soegeng Prijodarminto, 1999. *Sengketa Kepegawaian Sebagai Bagian dari Sengketa Tata Usaha*, PT Pradnya Paramita, Jakarta.
- Soerjono Soekanto, 2013. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sondang P. Siagan, 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta,
- Sri Hartini, dkk, 2010. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta,
- Victor M. Situmorang, 1994. *Tindak Pidana Pegawai Negeri Sipil*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Wiyono, 2009. *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara Edisi Kedua*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Willy, D.S. Voll, 2014. *Dasar-dasar Ilmu Hukum Administrasi Negara*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Yin, Robert K. 2014. *Studi Kasus "Desain dan Metode"*. Jakarta: Rajawali Pers
- Perundang – undangan**
- Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, Dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil
- Internet**
- Humas MENPAN, "jumlah PNS sedikit tapi terlihat banyak", MENPAN, diakses dari <http://www.menpan.go.id/berita-terkini/996-jumlah-pns-sedikit-tapi-terlihat-banyak> pada tanggal 25 maret 2015 pukul 10.33 WITA
- BAPEK Pecat 25 PNS Yang Jadi Calo CPNS, Bapek pecat 25 pns yang jadi calo cpns, diakses dari <http://bkn.go.id/bapek/berita/142-bapek-pecat-25-pns-yang-jadi-calo-cpns.html>, pada tanggal 20 mei 2015 pukul 21.00 WITA

Lampiran Tabel

Tabel 1. Hak Pegawai Negeri Sipil Menurut Undang-undang Nomor 43 tahun 1999

Pasal 7	Hak gaji	Memperoleh	<p>(1) Setiap Pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya.</p> <p>(2) Gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan.</p> <p>(3) Gaji Pegawai Negeri yang adil dan layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.</p>
Pasal 8	Hak Atas Cuti		Setiap Pegawai negeri berhak atas cuti
Pasal 9	Hak Atas Perawatan, Tunjangan dan uang duka		<p>(1) Setiap Pegawai Negeri yang di timpakan oleh sesuatu kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya berhak memperoleh perawatan.</p> <p>(2) Setiap Pegawai Negeri yang menderita cacat jasmani atau cacat rohani dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya yang mengakibatkannya tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apa pun juga, berhak memperoleh tunjangan</p> <p>(3) Setiap pegawai negeri yang tewas, keluarganya berhak memperoleh uang duka.</p>
Pasal 10	Hak atas pension		Setiap pegawai negeri yang telah memenuhi syarat-syaratnya yang di tentukan berhak atas pensiun.

Tabel 2 Data *Finger Print* PNS BAAK UNM

PNS BAAK UNM	Jumlah PNS yang <i>Finger Print</i> , Tanggal 1 Juni - 22 Juni														
	1	3	4	5	8	9	10	11	12	15	16	17	18	19	22
Jumlah pegawai PNS BAAK UNM	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Jumlah pegawai yang <i>Finger</i>	36	43	41	40	43	39	42	39	36	17	19	37	42	42	44

19	Ishak Sapar, SE	07.39	08.00	08.39	08.37	08.52	09.02	H	H
20	Jufri, S.Sos	08.31	08.48	06.26	08.27	08.23	08.40	H	H
21	Rosaedah	07.28	07.29	08.14	07.57	07.53	08.03	07.57	07.59
22	Abidin	07.26	07.19	H	08.19	08.02	08.23	07:23	H
23	Lilik Suprihanti	08.22	08.08	08.28	08.07	08.00	08.26	08.00	07.55
24	Abdul Razak	08.29	08.24	09.03	08.26	08.25	08.46	09.12	09.05
25	M. Usman	-	-	-	-	-	-	-	-
26	Muh. Irfan	08.58	08.44	06.53	08.50	08.00	08.49	H	-
27	Dra. A. Faridah								
28	Zainuddin, SE	07.40	07.33	08.11	07.49	07.44	07.18	07.43	07.18
29	Fipariani	07.13	07.25	08.11	08.20	08.05	07.45	08.08	08.10
30	Hasnah,S.Sos	07.28	07.53	08.06	08.11	08.39	07.15	07.18	08.00
31	Fahmi, A,Md	07.23	07.18	06.59	08.23	08.34	08.57	08.59	09.11
32	Heru Budoyo	07.58	07.40	08.21	08.01	08.24	08.18	H	08.28
33	Abrar Firdaus, A.Md	08.59	09.11	09.29	H	09.29	H	09.24	09.18
34	Hasbang	07.11	07.09	H	08.54	08.12	08.51	09.15	08.44
35	Syamsul Bachri P, SE, M.Pd	09.22	-	H	H	08.15	H	H	09.28
36	Hj. St.Nurasiah	H	09.17	H	H	H	H	09.23	09.17
37	Suhardi, S.Sos	08.16	08.01	08.42	H	08.11	08.28	08.05	08.13
38	Musdar	08.51	07.43	09.08	08.24	H	08.27	08.35	08.40
39	Jamaluddin, S.Sos	08.14	08.35	08.35	08.45	07.47	08.39	08.07	08.54
40	H. Haluddin, S.Sos	07.53	08.48	-	08.10	08.15	09.08	H	08.51
41	Hatibu, S.Sos	08.35	07.48	09.09	08.51	09.14	08.38	09.16	09.11
42	Nuraeni	07.24	08.23	08.14	-	08.21	07.57	08.02	07.50
43	Muh. Darwin	08.11	08.27	08.37	08.23	08.11	08.19	H	H
44	Sappe. R	08.07	07.56	08.13	08.12	08.00	08.28	-	08.42
45	Nilma Wiryanti Terinuji	-	-	08.16	08.15	07.42	09.14	08.34	08.42
46	Massa	08.30	08.39	08.48	08.24	09.32	09.02	09.03	09.04
47	Husni Irawati	08.49	H	H	H	H	H	H	H

*Ket: H : hadir tapi tidak Absen sidik Jari
 - - : tanpa keterangan*

Tabel 4 Data Pulang Jam Kantor PNS BAAK UNM

No	Nama Pegawai	Tanggal
----	--------------	---------

		5 juni	8 juni	19 juni	22 juni	25 juni	3 juli	7 juli	10 juli
1	Drs. Ismail Muhtar, M.Si	H	H	H	17.28	17.35	16.07	17.43	17.36
2	Dra. Halidjah Pagarra	16.37	17.39	16.02	16.06	16.11	16.12	15.53	16.25
3	Jufri, SH, M.Si	-	17.56	17.19	-	17.36	16.29	17.24	-
4	Drs. Muh. Nawir	16.31	16.02	15.37	15.07	15.03	15.43	15.06	-
5	Amiruddin, SE	16.37	16.19	15.46	15.00	15.18	15.37	15.02	16.19
6	Maliang	16.50	16.03	15.21	15.01	15.01	15.18	15.41	16.06
7	M. Jufri	16.43	16.13	15.21	14.46	15.10	15.36	14.59	16.08
8	Sardi, S.Si	16.50	16.19	16.15	15.19	15.29	16.02	15.22	16.43
9	Aminah Saibi	16.30	16.00	15.35	15.06	15.04	15.16	15.02	16.21
10	Drs Andi Muhammad Ikshan	15.47	-	-	H	H	15.18	-	15.11
11	Drs. Haddang	16.04	16.26	15.31	16.29	15.58	15.50	16.11	15.49
12	Hj. Syamsiah	16.09	H	15.05	-	H	15.47	14.46	15.18
13	Syamsuddin Azis Nurung	-	H	H	H	15.45	15.28	15.38	H
14	Syamsir, S.Kom	-	17.31	-	15.21	15.12	16.19	15.47	16.06
15	Rahmawati, SE	16.39	16.13	15.25	15.06	15.05	15.25	15.04	15.36
16	Andi Bau	16.33	16.13	15.27	15.08	15.10	15.42	15.06	15.24
17	Hj. Basse	16.44	16.20	15.19	15.07	15.06	15.43	17.11	15.37
18	Tenriani	-	-	-	-	-	-	-	-
19	Ishak Sapar, SE	16.30	16.08	15.30	15.07	15.06	15.37	15.00	15.36
20	Jufri, S.Sos	16.27	16.20	15.40	15.08	15.00	15.23	15.05	-
21	Rosaedah	16.41	16.13	15.30	15.07	15.05	15.26	15.07	H
22	Abidin	16.35	16.33	15.55	15.18	15.11	15.32	15.18	15.35
23	Lilik Suprihanti	15.53	15.51	15.16	14.55	15.04	15.22	14.55	15.23
24	Abdul Razak	17.48	16.41	16.16	15.59	16.06	16.19	15.49	16.44
25	M. Usman	-	-	-	-	-	-	-	-
26	Muh. Irfan	H	H	15.39	15.00	15.15	16.19	15.08	16.43
27	Dra. A. Faridah								
28	Zainuddin, SE	16.45	16.05	15.40	15.09	15.33	15.46	15.08	15.48
29	Fipariani	16.42	16.12	15.46	15.07	15.11	15.42	15.07	16.00
30	Hasnah,S.Sos	16.40	16.10	15.41	15.08	15.07	15.43	15.07	16.01
31	Fahmi, A,Md	16.40	16.14	15.52	15.10	15.14	15.45	14.59	15.52
32	Heru Budoyo	16.44	16.15	15.54	14.47	15.13	15.44	15.09	16.03

33	Abrar Firdaus, A.Md	H	16.26	15.58	15.06	15.11	15.52	15.05	16.06
34	Hasbang	16.45	16.15	15.54	15.16	15.14	15.43	15.10	16.00
35	Syamsul Bachri P, SE, M.Pd	16.55	-	16.46	16.56	H	16.19	17.14	16.58
36	Hj. St.Nurasiah	17.05	16.40	-	14.42	14.55	-	H	-
37	Suhardi, S.Sos	16.55	H	16.45	16.55	H	16.17	17.14	16.56
38	Musdar	16.46	16.45	16.44	H	15.47	16.05	H	16.51
39	Jamaluddin, S.Sos	16.55	H	16.46	16.56	H	16.19	17.14	-
40	H. Haluddin, S.Sos	H	H	15.55	15.35	15.37	16.19	14.59	16.44
41	Hatibu, S.Sos	16.35	16.02	15.38	15.00	15.11	15.36	14.58	-
42	Nuraeni	16.30	16.02	15.30	15.00	15.20	15.33	14.48	15.31
43	Muh. Darvin	16.30	16.04	15.36	15.00	15.22	15.33	15.00	15.26
44	Sappe. R	16.30	15.35	15.33	15.00	15.21	16.19	-	15.25
45	Nilma Wiryanti Terinuji	-	-	16.05	15.01	15.58	15.46	15.14	16.01
46	Massa	16.45	16.30	15.54	16.06	15.55	-	15.18	H
47	Husni Irawati	-	16.34	15.55	15.28	15.28	16.15	15.34	16.18

Ket: H : hadir tapi tidak Absen sidik Jari

- - : tanpa keterangan