

# IMPLEMENTASI ABSENSI FINGERPRINT DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN SUMBER DAYA APARATUR DI SEKRETARIAT DPRD KOTA PALEMBANG

A Riskullah Romadhon

NPP. 30.0323

*Asdaf Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan*

*Program Studi Politik Indonesia Terapan*

Email: [ahmadrskullah10@gmail.com](mailto:ahmadrskullah10@gmail.com)

Pembimbing Skripsi: Dr. Rosmery Elsy, SH, M.Si

## ABSTRACT

**Problem Statement/Background (GAP):** Employee discipline is an important thing for every organization or agency, especially government agencies. The discipline of an employee can be a measure of the success of an organization in educating and teaching its employees to manage themselves. One form of effort to increase employee discipline is to apply electronic or fingerprint-based attendance. **Purpose:** The purpose of this research is to see the implementation of fingerprint attendance in improving the discipline of personnel resources at the Palembang City DPRD Secretariat. **Method:** The method used in this study is a qualitative descriptive research method by collecting data through interviews, observation and documentation in the field. The theory used itself is the theory of policy implementation by George C Edward III which consists of 4 implementation variables namely communication, resources, disposition and bureaucratic structure. **Result:** The results showed that the implementation of fingerprint attendance was considered quite good based on Edward III's theory, this indicated that there was a difference between the use of manual attendance and fingerprint attendance. But overall the implementation of this policy has not been maximized because there are still inhibiting factors in carrying out this implementation such as employees' hands that are often wet, still prone to data manipulation, there are still employees who come only for attendance, difficulty adapting and loss of network. So that efforts need to be made so that the application of fingerprint attendance can run as expected such as adding attendance methods, giving balanced rewards and punishments and providing disciplinary training for employees. **Conclusion :** The author concludes that the implementation of fingerprint attendance at the Palembang City DPRD Secretariat is good enough when viewed from the four variables of Edward III's policy implementation. But still there are obstacles in implementing this fingerprint implementation as if there are still possibilities manipulation of data by employees, etc. So that it is hoped that there will be improvements or policy evaluations by DPRD Secretariat in tackling these problems such as providing education to employees, supervision of employees etc., so that employee discipline can be maintained and implementation of agency tasks can be in accordance with expectations

**Keywords:** Implementation, Fingerprint, Civil Servants

## ABSTRAK

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Kedisiplinan pegawai merupakan suatu hal yang penting bagi setiap organisasi atau instansi terkhusus instansi pemerintah. Kedisiplinan seorang pegawai dapat menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mendidik dan mengajarkan pegawainya untuk memanajemen diri. Salah satu bentuk upaya dalam peningkatan kedisiplinan pegawai ialah dengan menerapkan absensi berbasis elektronik atau *fingerprint*. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini untuk melihat implementasi absensi *fingerprint* dalam meningkatkan kedisiplinan sumber daya aparatur di Sekretariat DPRD Kota Palembang. **Metode:** Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pengambilan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi di lapangan. Teori yang digunakan sendiri merupakan teori implementasi kebijakan oleh George C Edward III yang terdiri dari 4 variabel implementasi yakni komunikasi, sumberdaya, disposisi dan struktur birokrasi. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi absensi *fingerprint* ini dinilai cukup baik berdasarkan teori Edward III, hal ini ditunjukkan adanya perbedaan antara penggunaan absensi secara manual dan secara *fingerprint*. Tetapi secara keseluruhan implementasi kebijakan ini belum maksimal dikarenakan masih adanya faktor penghambat dalam pelaksanaan implementasi ini seperti tangan pegawai yang sering basah, masih rawan terjadi manipulasi data, masih adanya pegawai yang datang hanya untuk absensi, kesulitan beradaptasi dan kehilangan jaringan. Sehingga perlu upaya yang harus dilakukan agar penerapan absensi *fingerprint* ini dapat berjalan sesuai harapan seperti penambahan metode absensi, pemberian reward dan punishment yang berimbang dan pemberian latihan kedisiplinan bagi pegawai. **Kesimpulan :** Penulis menyimpulkan bahwa implementasi absensi *fingerprint* di Sekretariat DPRD Kota Palembang sudah cukup baik jika ditinjau dari empat variabel implementasi kebijakan Edward III. Namun masih adanya hambatan dalam pelaksanaan implementasi *fingerprint* ini seperti masih adanya kemungkinan manipulasi data oleh pegawai, dll. Sehingga harapannya ada perbaikan atau evaluasi kebijakan oleh Sekretariat DPRD dalam menanggulangi permasalahan tersebut seperti pemberian edukasi kepada pegawai, pengawasan terhadap pegawai dll, sehingga kedisiplinan pegawai dapat terjaga dan pelaksanaan tugas-tugas instansi dapat sesuai dengan harapan

**Kata kunci:** Implementasi, *Fingerprint*, Pegawai Negeri Sipil

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Perkembangan teknologi dapat dengan mudah kita temukan dalam kehidupan kita sehari-hari, salah satu contoh nyata dalam perkembangan teknologi yang dapat kita jumpai seperti penggunaan *smartphone* atau dari segi transportasi yang semakin modern. Setiap inovasi tercipta untuk memberikan dampak yang positif bagi kehidupan manusia. Teknologi memberikan banyak kemudahan dan berbagai cara baru dalam melakukan aktivitas manusia. Manusia juga dapat merasakan banyak manfaat yang diberikan melalui inovasi-inovasi teknologi yang telah dihasilkan dalam beberapa tahun terakhir ini (Ngafifi, 2014:34).

Dalam hal ini perkembangan teknologi yang terjadi menjadi tuntutan tersendiri bagi setiap instansi pemerintah agar mampu terus mengikuti perkembangan zaman yang semakin modern. Penerapan teknologi bagi instansi pemerintah merupakan hal yang sangat penting guna meningkatkan efektivitas kinerja para pegawainya, seperti dalam hal pemberian layanan publik atau peningkatan disiplin kerja bagi para pegawai. Disiplin kerja terbagi menjadi dua bentuk yakni disiplin secara preventif dan disiplin secara korektif. Disiplin preventif adalah sebuah upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti serta mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi pemerintahan. Sedangkan disiplin korektif adalah usaha untuk menggerakkan pegawai dalam hal

menyatukan sebuah aturan dan mengarahkan agar tetap patuh terhadap peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku diorganisasi pemerintahan (Mangkunegara 2011:129).

Maka sehubungan dengan itu kedisiplinan kerja menjadi salah satu kunci dalam keberhasilan program-program yang dijalankan suatu lembaga atau instansi pemerintah, terutama yang menjalankan tugas dan fungsi dalam pelayanan masyarakat agar pemberian pelayanan pun dapat diberikan secara optimal dan profesional. Disiplin kerja adalah suatu sikap untuk saling menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, dan akan ada sanksi apabila melanggar peraturan tersebut. Dasar hukum yang diterapkan dalam mengatur disiplin pegawai negeri sipil yaitu: Peraturan pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Pemerintah dalam rangka meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil memanfaatkan kemajuan teknologi agar mempermudah pengawasan kedisiplinan pegawai dikantor instansi pemerintah dengan menerapkan, teknologi fingerprint authentication atau disebut juga dengan absensi elektronik. Dalam penggunaan metode absensi cara fingerprint, efisiensi waktu merupakan dasar dalam penggunaannya di instansi pemerintah, alat absensi ini membantu instansi pemerintah dalam menghemat waktu, tenaga, serta menjamin keamanan data pengguna. Sehingga bukti kehadiran pegawai bisa didapat melalui alat ini (Kemalasari,dkk 2019:41).

Penerapan absensi berbasis fingerprint di Lingkungan Instansi Pemerintah telah diatur dalam surat Menteri PANRB Nomor B/2338/M.PANRB/06/2016 pada Tanggal 27 Juni 2016, dalam rangka untuk meningkatkan kedisiplinan para aparatur sipil negara untuk menunjang peningkatan produktivitas, efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan pembangunan dan pemerintahan serta pelayanan publik serta dengan harapan mencegah dan mengantisipasi terjadinya manipulasi data serta memberikan pengawasan dan peningkatan kedisiplinan para pegawai dan juga meningkatkan motivasi kerja pegawai dikantor-kantor instansi pemerintah.

Berdasarkan data laporan kinerja Instansi Pemerintah di Sekretariat DPRD Kota Palembang terdapat Permasalahan dan hambatan yang terjadi dikarenakan kondisi internal, eksternal, peluang dan kendala yang terjadi sehingga berpengaruh pada kinerja pegawai. Seperti penerapan reward dan punishment yang belum optimal, belum adanya sistem informasi kepegawaian yang terpadu dan kurangnya kualitas sumber daya manusia. Sehingga hal ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai implementasi absensi fingerprint dalam meningkatkan kedisiplinan sumber daya aparatur di Sekretariat DPRD Kota Palembang.

## **1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Terdapat berbagai permasalahan yang terjadi di Sekretariat DPRD Kota Palembang yang berkaitan dengan kedisiplinan pegawai. Seperti masih adanya pegawai yang sering mengabaikan ketepatan waktu ketika masuk kerja atau pegawai yang datang hanya sebatas untuk melakukan absensi saja, kemudian pergi dari lingkungan kantor disaat masih dalam jam dinas. Padahal dengan penggunaan absensi fingerprint dikantor diharapkan dapat mengurangi bahkan menghilangkan budaya ketidaksiplinan pegawai namun faktanya penggunaan absensi fingerprint saja masih belum cukup efektif dan masih memungkinkan untuk dimanipulasi oleh pegawai.

Peraturan Walikota Palembang No 5 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang menjelaskan bahwa kedisiplinan waktu atau kehadiran pegawai di instansi pemerintah Kota Palembang sangat diperhatikan karena berpengaruh langsung terhadap Tambahan Perbaikan Penghasilan (TPP). Beberapa hal yang dapat mengurangi TPP yaitu keterlambatan masuk kerja, pulang kerja sebelum waktunya, meninggalkan kantor pada jam kerja tanpa izin dinas, Tidak masuk kerja tanpa adanya izin, Dll. Berhubungan dengan hal tersebut

maka permasalahan yang terjadi harus dapat diselesaikan agar pelayanan yang diberikan Instansi terkait dapat berjalan dengan maksimal.

### **1.3. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik dalam konteks implementasi absensi fingerprint maupun peningkatan kedisiplinan pegawai negeri sipil. Penelitian A. Erika Basri dan Muh Nur Yamin (2019) yang berjudul *Implementasi Absensi Fingerprint Dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi selatan*. Menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada penerapan absensi fingerprint yang dibuktikan dengan hasil analisis data pada katagori baik ditinjau dari indikator praktis, akurat, sekuritas tinggi dan pencapaian target. Untuk disiplin pegawai berada dikatagori baik ditinjau dari ketepatan waktu, tanggung jawab dan ketaatan aturan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi. Penelitian Erry Apriyanti, Nicodemus dan Milka (2020) yang berjudul *Implementasi kebijakan absensi biometrik terhadap disiplin dan kinerja Aparatur Sipil Negara pada biro umum Sekretariat daerah Provinsi Kalimantan Tengah*. Menunjukkan hasil penelitian bahwa penerapan kebijakan absensi biometrik sudah dilaksanakan dengan baik hal ini terlihat dari peningkatan disiplin dan kinerja ASN yakni sudah memenuhi jam masuk (apel pagi) dan jam pulang kantor, SDM memiliki karakter disiplin, Komunikasi antara pimpinan dan bawahan terjalin selalu setiap waktu secara berjenjang, lingkungan kerja menunjukkan suasana yang kondusif. Penelitian ini menggunakan teori implementasi kebijakan model Donald Van Matter dan Carl Van Horn. Penelitian Zia Komaria, Bahrullah Akbar dan Rizari (2020) yang berjudul *Implementasi kebijakan Absensi Sidik Jari (Fingerprint) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka Tengah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan absensi fingerprint sudah baik dibuktikan dengan tingkat kedisiplinan mencapai 85% sedangkan kinerja pegawai kurang baik dibuktikan masih kurangnya etos kerja dan semangat dalam kerja. Penelitian ini menggunakan teori Donald Van Matter dan Carl Van Horn. Penelitian Rico C.C Kumowal, Adolfina dan Yantje Uhing (2020) yang berjudul *Implementasi kebijakan absensi elektronik sidik jari (fingerprint) terhadap disiplin dan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sulawesi Utara*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan pada implementasi kebijakan absensi fingerprint terhadap disiplin pegawai KPU dan kinerja pegawai. Penelitian menggunakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian menggunakan data primer dari penyebaran kuesioner dalam pengumpulan data.

### **1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penelitian yang dilakukan peneliti memiliki berbagai macam perbedaan dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang telah peneliti jelaskan diatas, dimana seperti penelitian yang dilakukan oleh A Erika Basri dan Muh Nur Yamin (2019) dimana teknik pengumpulan datanya menggunakan metode kuesioner sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan metode wawancara. Penelitian oleh Erry Apriyanti, Nicodemus dan Milka (2020) menggunakan teori implementasi kebijakan Donald Van Matter dan Carl Van Horn sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan teori implementasi kebijakan dari Edward III yang mana terdapat empat variebel yang mempengaruhi implementasi kebijakan yaitu komunikasi, sumberdaya, disposisi dan struktur birokrasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rico C.C Kumowal, Adolfina dan Yantje Uhing (2020) menggunakan jenis penelitian asosiatif yang menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner dalam pengumpulan data.

### **1.5. Tujuan.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi absensi fingerprint di Sekretariat DPRD Kota Palembang terhadap kedisiplinan sumber daya aparatur, serta mengetahui apa saja yang menjadi hambatan dan permasalahan dalam implementasi tersebut.

## **II. METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif yaitu penulisan penelitian yang berpusat secara ontologis. Dimana data yang diperlukan berbentuk kalimat atau gambar yang memiliki makna dan mampu memberikan pemahaman secara nyata bukan hanya sekedar angka maupun frekuensi. Peneliti memberikan penekanan terhadap kalimat yang rinci, lengkap dan mendalam yang memberikan gambaran situasi yang nyata dilapangan guna membantu dalam penyajian data. (Nugrahani, 2014:96).

Metode penelitian kualitatif berusaha untuk memahami secara mendalam terhadap sebuah fenomena atau kejadian. Kemudian mencoba menjelaskan dan memberikan pandangan terhadap fenomena tersebut sesuai dengan konteksnya. Sehingga dapat diambil kesimpulannya secara obyektif dan ilmiah. Dalam penelitian ini operasional konsep yang digunakan peneliti yaitu menggunakan teori implementasi Edward III, dimana terdapat empat variabel yang digunakan untuk mengukur suatu keberhasilan implementasi kebijakan yaitu 1. Komunikasi 2. Sumberdaya 3. Disposisi 4. Struktur Birokrasi.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti melalui proses wawancara, observasi dan dokumentasi. Dalam melakukan wawancara terdapat 3 bentuk yaitu wawancara terstruktur, wawancara semistruktur dan wawancara tak terstruktur. Adapun dalam menganalisis data menurut Sugiyono (2008:246) terdapat beberapa langkah-langkah yaitu reduksi data, display data dan penarikan kesimpulan.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penulis menganalisis hasil temuan penelitian berdasarkan 4 variabel implementasi kebijakan Edward III yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi. Dimana hasil temuan tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

### **3.1. Komunikasi**

Komunikasi merupakan kegiatan yang dilakukan untuk dapat berhubungan antara satu dengan yang lain secara langsung maupun tidak langsung dan terjadi secara terus menerus. Kegiatan berkomunikasi adalah proses untuk menarik informasi, pesan atau ide dari pihak lain agar terjadi kegiatan yang saling mempengaruhi satu sama lain.

Berdasarkan penjelasan tersebut terdapat dua unsur komunikasi yaitu interaksi dan konsistensi

#### **1. Interaksi**

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti menyimpulkan bahwa interaksi yang dilakukan dalam pemberian informasi masih minim dikarenakan pegawai telah mengetahui lebih dulu informasi tersebut. Sehingga setiap pegawai dapat mengerti apabila akan adanya pergantian model pendataan absensi pegawai dari yang sebelumnya secara manual sekarang berubah menjadi online.

#### **2. Konsistensi**

Konsistensi yang dilakukan pegawai berdasarkan wawancara menunjukkan respon yang positif dimana pegawai konsisten dalam melakukan absensi fingerprint hal ini dikarenakan penggunaan absensi fingerprint berkaitan langsung dengan TPP pegawai sehingga pegawai menghindari adanya pengurangan TPP.

### 3.2. Sumber Daya

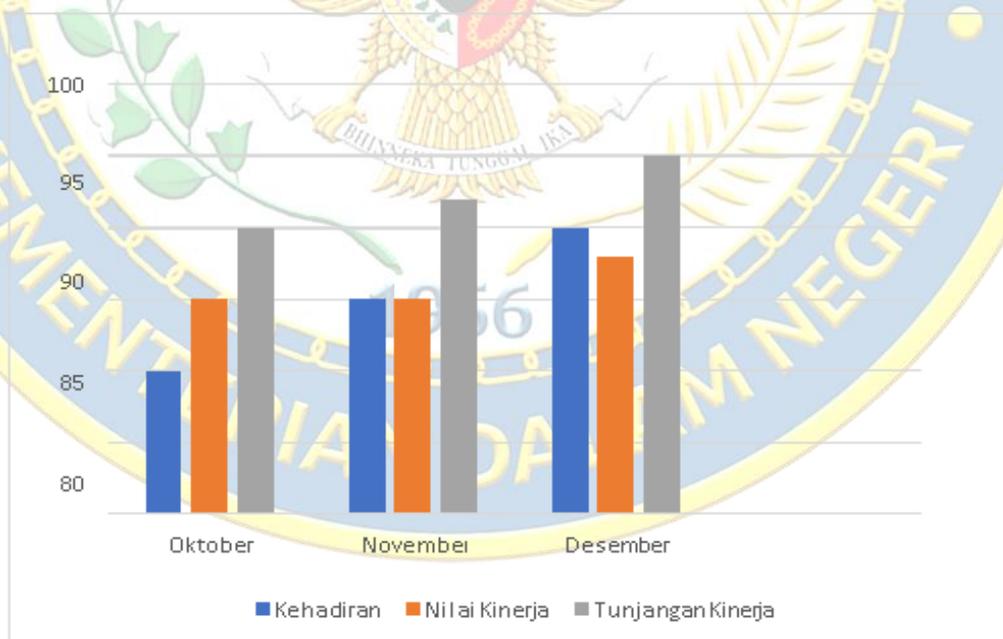
Menurut Werthe dan Danis (1996) dikutip dari Edy Sutrisno (2017:3) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan individu produktif yang siap, mampu dan siaga bekerja dalam mencapai tujuan suatu organisasi, baik itu didalam institusi ataupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Berdasarkan pendapat tersebut peneliti menyimpulkan bahwa unsur dalam sumber daya adalah individu yang produktif dan memiliki kemampuan.

#### 1. Individu yang produktif

Seorang pegawai di suatu organisasi tentunya harus selalu aktif dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasan kepadanya, tidak terkecuali di Sekretariat DPRD Kota Palembang dimana setiap pegawainya dituntut untuk selalu aktif dan memberikan kontribusi nyata dalam bekerja. Hal ini juga berkaitan dengan kedisiplinan pegawai dalam bekerja seperti dalam masalah ketepatan waktu.

berdasarkan hasil wawancara menjelaskan bahwa produktivitas pegawai dalam bekerja mengalami peningkatan ketika absensi fingerprint ini. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara ketika menggunakan absensi manual dan ketika menggunakan absensi fingerprint. Pengurangan TPP menjadi hal yang dihindari pegawai ketika bekerja sehingga pegawai berusaha untuk aktif dalam bekerja guna mendapatkan hasil yang maksimal. Peningkatan dan pengurangan produktivitas pegawai dapat dilihat melalui grafik kinerja pegawai sebagai berikut:

**Gambar 3.1**  
**Grafik Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Kehadiran, Nilai Kinerja, Tunjangan Kinerja di Sekretariat DPRD Kota Palembang Tahun 2022**



Sumber : Subbagian Tata Usaha dan Kepegawaian Sekretariat DPRD Kota Palembang

#### 2. Memiliki kemampuan

Setiap pegawai dituntut untuk memberikan kontribusi nyata dalam bekerja, terutama seorang pegawai negeri sipil yang bekerja dan dibayar oleh pemerintah untuk aktif dan memberikan partisipasi dalam organisasi atau instansi pemerintah. Sekretariat DPRD Kota Palembang salah satu instansi pemerintah yang menekankan agar setiap pegawai berkontribusi dalam bekerja baik melalui pengetahuan ataupun tenaga, jangan sampai ada pegawai kantor yang hanya datang kemudian melakukan absensi saja setelah itu tidak dapat bekerja atau memberikan kontribusi dalam nyata dalam organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa penerapan absensi fingerprint belum berpengaruh secara keseluruhan bagi setiap pegawai, meskipun ada peningkatan kedisiplinan dan produktivitas kerja tetap masih ada saja oknum pegawai yang mengabaikan tugas dan kurang aktif dalam ruang kerja di Sekretariat DPRD Kota Palembang.

### **3.3. Disposisi**

Sikap adalah unsur kepribadian yang harus dimiliki seseorang untuk menentukan tindakannya dan bertingkah laku terhadap suatu objek dengan perasaan positif dan negatif. Penerapan suatu kebijakan ditentukan juga melalui disposisi yang dimiliki oleh penyelenggara kebijakan, sikap yang baik yang dimiliki implementor kebijakan membuat penerapan kebijakan tersebut dapat berjalan sesuai harapan pembuat kebijakan. Berdasarkan pengertian tersebut maka unsur dari disposisi yaitu karakteristik atau tingkah laku dan insentif.

#### **1. Karakteristik atau tingkah laku**

Seorang implementor kebijakan tentunya harus memiliki sikap atau perilaku yang baik ketika menerima perintah atau menyikapi kebijakan yang ada, apabila seorang implementor kebijakan dapat menerima perintah atau arahan dengan baik maka pelaksanaan kebijakan dapat berjalan sesuai harapan pembuat kebijakan.

Berdasarkan hasil wawancara menjelaskan bahwa karakteristik yang ditimbulkan ketika implementasi kebijakan ini memiliki dua pandangan yang berbeda, ada pegawai yang terbiasa disiplin datang dan pergi dari kantor tepat waktu meskipun absensi hanya dilakukan secara manual merasa tidak keberatan ketika munculnya kebijakan peralihan absensi pegawai ini, Sedangkan pegawai yang terbiasa terlambat dan sering menitip absen kepada pegawai lain merasa keberatan ketika adanya kebijakan absensi fingerprint ini dan merasa butuh waktu dalam penyesuaian.

#### **2. Insentif**

Dalam pelaksanaan implementasi kebijakan terkadang perlu adanya penerapan reward dan punishment bagi setiap pegawai, ketika pegawai mampu bekerja dengan baik, memberikan kontribusi nyata bagi instansi, selalu datang dan pulang kerja sesuai waktu tentunya harus ada apresiasi yang diberikan sehingga pegawai tersebut semakin termotivasi untuk meningkatkan kualitas diri dalam bekerja, sedangkan bagi pegawai yang dinilai masih sering bermalasan dalam bekerja, sering terlambat masuk kerja dan tidak memberikan kontribusi nyata bagi instansi dapat diterapkan punishment agar ada efek jera dan tidak ingin mengulangi kesalahan yang sama. Di Sekretariat DPRD Kota Palembang sendiri belum menunjukkan adanya reward dan punishment bagi pegawai yang bekerja dengan baik dan pegawai yang malas dalam bekerja.

### **3.4. Struktur birokrasi**

struktur birokrasi merupakan sebuah sistem yang dijalankan oleh pemerintah atau instansi pemerintah sesuai dengan pola kerja dan nilai yang berlaku dan dijalankan secara hierarki sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan masing- masing. Birokrasi mempunyai tujuan untuk mengatur suatu pekerjaan yang dilakukan oleh banyak orang secara mudah, cepat dan terorganisir sehingga dengan

adanya struktur birokrasi ini setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Adapun unsur dari struktur birokrasi meliputi :

1. Standar Operasional Prosedur (SOP)  
Dalam implementasi absensi fingerprint tentunya terdapat acuan dalam melaksanakan kebijakan tersebut agar tidak salah dalam penerapannya. Dalam pelaksanaan absensi fingerprint mengikuti standar yang berlaku di setiap instansi pemerintah di Kota Palembang.
2. Adanya pengorganisasian  
Setiap instansi pemerintah ditentukan pegawai-pegawainya sesuai dengan golongan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut, guna menetapkan jabatan dan posisi yang harus diisi oleh pegawai. Contohnya di Sekretariat DPRD Kota Palembang dimana telah diatur pengorganisasiannya dalam Peraturan Walikota Palembang Nomor 46 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palembang.

### **3.5. Faktor-Faktor Penghambat dalam Implementasi Absensi Fingerprint di Sekretariat DPRD Kota Palembang**

Dalam implementasi kebijakan terkadang sering ditemukan adanya hambatan atau gangguan sehingga pelaksanaan kebijakan tersebut menjadi terhambat atau tidak dapat berjalan secara maksimal. Peneliti menyimpulkan faktor penghambat apa saja dalam implementasi absensi fingerprint di Sekretariat DPRD Kota Palembang sebagai berikut.

1. Kehilangan Jaringan  
Dalam penggunaan mesin absensi, jaringan atau daya listrik menjadi bagian yang paling penting dalam menggunakan alat fingerprint karena alat yang berbentuk digital sehingga mesin absensi tersebut terhubung langsung dengan komputer. Apabila kehilangan jaringan atau kehilangan daya listrik dapat mengakibatkan alat fingerprint tidak dapat berfungsi dengan baik, sehingga dapat merugikan pegawai yang ingin melakukan absensi.
2. Masih Adanya Pegawai yang Belum Beradaptasi dengan Absensi Fingerprint  
Pelaksanaan absensi fingerprint ini pada dasarnya untuk mempermudah pegawai dan kantor dalam pendataan dan pelaporan bulanan, sehingga dengan adanya peralihan metode absensi dari manual ke digital seharusnya pegawai dapat dengan mudah menyesuaikan diri dengan metode absensi yang baru, namun faktanya tidak semua pegawai bisa dengan cepat menyesuaikan diri dengan metode absensi fingerprint dikarenakan berbagai alasan. Hasil observasi peneliti di Sekretariat DPRD juga melihat masih ada pegawai yang kadang terlambat dalam absensi fingerprint dan rata-rata mempunyai alasan yang sama yakni jalanan yang sering macet dan jarak antara rumah dengan kantor yang lumayan jauh sehingga sulit untuk datang tepat waktu. Perlunya manajemen waktu yang baik bagi setiap pegawai ketika hendak berangkat ke kantor agar meminimalisir keterlambatan dan mencegah adanya pemotongan TPP bagi pegawai negeri sipil.
3. Tangan Pegawai yang Sering Basah Ketika Hendak Melakukan Absensi Fingerprint  
Dalam penggunaan alat absensi tentu saja dilakukan sensor jari pegawai agar data absensi terdata dengan baik, hal ini tentu saja menuntut para pegawai agar tangan atau jari-jari mereka harus bersih dan tidak basah, namun tidak semua jari atau tangan pegawai selalu bersih dan kering ketika hendak melakukan absensi, ada sebagian pegawai yang tangan mereka sering basah secara tiba-tiba sehingga ketika hendak melakukan absensi menjadi kesulitan dan dapat memakan waktu yang lumayan lama untuk mengeringkan tangan kembali.

Alasan paling umum mengapa tangan pegawai sering basah ketika hendak melakukan absensi fingerprint dikarenakan hujan yang terjadi ketika hendak berangkat ke kantor, terutama bagi pegawai yang berangkat kerja menggunakan motor tentu saja tangan yang basah tidak dapat dihindari. Hal yang paling merugikan bagi pegawai ialah ketika mereka sudah datang tepat waktu menjadi terhambat ketika ingin absensi dikarenakan tangan yang basah tadi dan ketika tangan sudah mengering jam masuk kantor sudah melebihi waktu sehingga mengakibatkan pegawai dianggap terlambat.

4. Masih Ada Pegawai yang Datang Ke Kantor Hanya Untuk Melakukan Absensi  
Pegawai ketika hendak melakukan absensi biasanya terlihat lengkap atau semua pegawai melakukan absensi sehingga pada rekapan data absensi bulanan terlihat semua pegawai melakukan absensi fingerprint, namun beberapa jam setelah melakukan absensi, pegawai yang semua tampak hadir mendadak sebagian pegawai telah meninggalkan kantor tanpa ada alasan yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan absensi fingerprint bagi sebagian pegawai ini hanya sebatas formalitas saja atau hanya untuk pemenuhan TPP bagi pegawai, perilaku seperti ini tentu dapat merugikan bagi Sekretariat DPRD, bagi diri sendiri dan pegawai yang lain.
5. Masih Rawan Terjadi Manipulasi Data  
Penggunaan metode absensi fingerprint ternyata masih memiliki kemungkinan terjadi manipulasi data seperti contoh nya dengan menempelkan sidik jari pada kertas silikon dan menggunakan tangan orang lain untuk melakukan absensi.

### **3.6. Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Pelaksanaan implementasi absensi fingerprint ini menunjukkan hal positif dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan seorang pegawai terutama seorang pegawai negeri sipil hal ini juga dikarenakan kehadiran pegawai berkaitan langsung dengan pemberian TPP dan absensi bulanan pegawai. Peneliti menemukan bahwa implementasi absensi fingerprint ini sudah menunjukkan perubahan positif namun masih adanya kekurangan dalam pelaksanaan implementasi absensi fingerprint ini, sehingga perlunya perbaikan atau upaya yang dapat dilakukan agar kedisiplinan pegawai dapat meningkat seperti penambahan alat absensi dengan men-scan wajah pegawai, peningkatan pengawasan terhadap pegawai, dll. Peneliti mengharapkan agar pelaksanaan absensi fingerprint ini dapat memberikan kesadaran lebih bagi para pegawai bahwa kedisiplinan merupakan hal yang penting.

## **IV. KESIMPULAN**

Penulis menyimpulkan bahwa implementasi absensi fingerprint di Sekretariat DPRD Kota Palembang sudah cukup baik jika ditinjau dari empat variabel implementasi kebijakan Edward III. Namun masih adanya hambatan dalam pelaksanaan implementasi fingerprint ini seperti masih adanya kemungkinan manipulasi data oleh pegawai, dll. Sehingga harapannya ada perbaikan atau evaluasi kebijakan oleh Sekretariat DPRD dalam menanggulangi permasalahan tersebut seperti pemberian edukasi kepada pegawai, pengawasan terhadap pegawai dll, sehingga kedisiplinan pegawai dapat terjaga dan pelaksanaan tugas-tugas instansi dapat sesuai dengan harapan.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Sehingga waktu yang dibutuhkan peneliti untuk mengumpulkan data secara keseluruhan menjadi terbatas.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian ini. Oleh karena itu peneliti mengharapkan adanya kelanjutan penelitian agar menutupi kekurangan pada penelitian ini.

## V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Sekretariat DPRD Kota Palembang yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian dan membagikan pengetahuannya kepada peneliti yang harapannya pengetahuan tersebut dapat bermanfaat kelak dimasa depan.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nugrahani, F. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*. Solo: Cakra Books.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Basri, A. E. (2020). IMPLEMENTASI ABSENSI FINGER PRINT DENGAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Makassar).

Ngafifi, M. (2014). Kemajuan teknologi dan pola hidup manusia dalam perspektif sosial budaya. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi*, 2(1). 34

Komaria, Z., & Akbar, B. (2020). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN ABSENSI SIDIK JARI (FINGER PRINT) DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BANGKA TENGAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG. *VISIONER: Jurnal Pemerintahan Daerah di Indonesia*, 12(4), 713-721.

Apriyanti, E., Nicodemus, N., & Milka, M. (2020). Implementasi Kebijakan Absensi Biometrik Terhadap Disiplin Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah: Implementation of Biometric Attendance Policy on The Discipline and Performance of Civil State Apparatus on General Bureau of Regional Secretariat in Central Kalimantan Province. *Pencerah Publik*, 7(1), 22-28.

Kemalasari, A. D., Agustina, H., & Zulkarnaen, I. (2020). Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon. *Jurnal Ilmiah Publika*, 7(1).

Rico. C.C Kumowal., Adolfina & Yantje Uhing (2020). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN ABSENSI ELEKTRONIK SIDIK JARI (FINGER PRINT) TERHADAP DISIPLIN DAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) SULAWESI UTARA. *Jurnal EMBA Vol.8 Hal. 1018-1028*

Yamin, A. E. (2019). Implementasi Absensi Finngerprint Dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan

Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Menteri PANRB No B/2338/M.PANRB/06/2016 tentang Optimalisasi Penggunaan Absensi Berbasis Elektronik di Lingkungan Instansi Pemerintah

Peraturan Walikota Palembang Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang

