IMPLEMENTASI ABSENSI ELEKTRONIK DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI

DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN MEMPAWAH

PROVINSI KALIMANTAN BARAT

MUHAMMAD BAGAS REYNALDI

NPP. 29.1034

*Asdaf Kabupaten Mempawah, Provinsi Kalimantan Barat*

*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email : 29.1034@praja.ipdn.ac.id

***ABSTRACT***

***Problem Statement/Background (GAP):*** *Civil servant discipline is considered very necessary to improve employee performance and work image in a government institution. To measure the level of discipline, one form is to look at the arrival or attendance every day when employees come and leave the office. One of the efforts to improve employee discipline is the use of electronic attendance.* ***Purpose:*** *This reseacrh to describe the implementation of electronic attendance in improving the discipline of civil servants at the Communication and Information Office of Mempawah Regency.* ***Method:*** *The method used in the descriptive method in the form of qualitative research. Subjects in the study were Civil Servants who served in the Department of Communication and Information Technology. Data collection techniques used in this study were observation, interviews, and documentation.* ***Result:*** *The results showed that the implementation of Electronic Attendance at the Communication and Informatics Service was running quite well, measured by the theory of George C. Edward III. However, it is still not optimal in achieving the indicators of Consistency and Facilities.* ***Conclusion:*** *This is due to the lack of consistency and commitment of employees in the implementation of electronic attendance, the lack of supporting facilities in its implementation. The inhibiting factors in the implementation of electronic attendance are employees who have not adapted from manual attendance to electronic attendance, the attendance machine is damaged, the network is disconnected, the employee income allowance received is not appropriate according to the employee's personal opinion and is punctual in attendance but during working hours doing other things outside the service. Efforts made in the implementation of electronic attendance are socializing the use of electronic attendance on an ongoing basis, optimizing attendance tools, checking network operations on an ongoing basis, increasing understanding of human resources, giving strict sanctions.*

***Keywords: Electronic Attendance and Civil Servants***

**ABSTRAK**

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Kedisiplinan pegawai negeri sipil dinilai sangat dibutuhkan untuk tingkatkan kinerja pegawai serta citra kerja pada suatu lembaga pemerintahan. Untuk mengukur tingkatan kedisiplinan, salah satu bentuknya ialah memandang dari kedatangan ataupun absensi tiap harinya pada ketika pegawai datang serta pulang kantor. Salah satu upaya untuk meningkatkan disiplin pegawai yakni dengan penggunaan absensi elektronik. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi absensi elektronik dalam meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mempawah. **Metode:** Metode yang digunakan dalam metode deskriptif dengan bentuk penelitian kualitatif. Subjek dalam penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Dinas Komunikasi dan Informatika. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Hasil Penelitian menunjukan bahwa Implementasi Absensi Elektronik di Dinas Komunikasi dan Informatika sudah berjalan cukup baik diukur melalui teori George C. Edward III. Akan tetapi masih belum maksimal dalam pencapaian indikator Konsistensi dan Fasilitas. **Kesimpulan:** Hal ini dikarenakan kurangnya konsistensi dan komitmen pegawai dalam implementasi absensi elektronik, kurangnya sarana pendukung dalam pelaksanannya. Faktor penghambat dalam implementasi absensi elektronik yakni pegawai belum beradaptasi dari absensi manual ke absensi elektronik, mesin absensi rusak, jaringan terputus, Tunjangan penghasilan pegawai yang diterima tidak sesuai menurut pendapat pribadi pegawai dan Tepat waktu dalam absensi namun saat jam kerja melakukan hal lain diluar dinas. Upaya yang dilakukan dalam implementasi absensi elektronik yakni mensosialisasikan penggunaan absensi elektronik secara berkelanjutan, pengoptimalan alat absensi, pemeriksaan operasional jaringan secara berkelanjutan, meningkatkan pemahaman sumber daya manusia, pemberian sanksi yang tegas.

**Kata Kunci : Absensi Elektronik dan Pegawai Negeri Sipil**

**I. PENDAHULUAN**

**1.1. Latar Belakang**

Pegawai Negeri Sipil adalah pelaksana undang-undang yang wajib mengikuti tiap-tiap peraturan dalam melakukan tugasnya. Setiap pegawai negeri sipil wajib melakukan tugas kewajiban sebagai seorang pelayan publik. Kedisiplinan pegawai negeri sipil dinilai sangat dibutuhkan untuk tingkatkan kinerja pegawai serta citra kerja pada suatu lembaga pemerintahan. Kedisiplinan ialah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil menjauhi larangan serta mentaati kewajiban yang sudah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan serta peraturan kedinasan yang apabila melanggar hendak dijatuhi hukuman yang sesuai dengan pelanggaran Pegawai Negeri Sipil tersebut.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) diharuskan mempunyai perilaku disiplin yang mumpuni. Untuk mengukur tingkatan kedisiplinan, salah satu bentuknya ialah memandang dari kedatangan ataupun absensi tiap harinya pada ketika pegawai datang serta pulang kantor. Apakah pegawai negeri sipil tersebut telah penuhi ketentuan jam kerja yang ditetapkan atau belum. Absensi dari tiap Pegawai Negeri Sipil dibuktikan dengan sebuah daftar hadir yang terekapitulasi tiap bulannya.

Pemerintah mengeluarkan kebijakan penggunaan alat canggih di kantor yang digunakan oleh para pegawai, salah satunya yaitu absensi elektronik. Absensi elektronik adalah suatu alat pada sistem absensi yang menunjang pegawai kantor dalam kehadiran. Dengan pegawai cuma melekatkan jarinya yang sudah diprogram oleh sistem absensi, alat absensi dapat merekam pegawai di kantor dalam ketepatan kehadiran dan jam pulang bagi pegawai di kantor.

Absensi manual masih digunakan, sangat sulit untuk mengontrol absensi Pegawai Negeri Sipil terutama saat masuk dan pulang kantor serta penegakan disiplin pegawai belum maksimal. Dikarenakan seringnya terjadi kesempatan titip absen antar pegawai, apalagi pegawai yang tidak melakukan absensi pada hari tertentu dan melakukan absensi pada hari lainnya sekaligus, akibatnya sering didapati ada Pegawai Negeri Sipil yang belum berada di kantor pada saat apel pagi.

Bulan Juli tahun 2021 seluruh instansi Kabupaten Mempawah, Provinsi Kalimantan Barat menerapkan absensi elektronik atau absensi berbasis elektronik. Setelah diterapkannya absensi elektronik mengubah signifikan jam masuk dan jam pulang kantor dalam hal ini khususnya kedisplinan pegawai. Serta diharapkannya pemberlakuan absensi elektronik dapat melihat kedisplinan pegawai dan dijadikan sebagai alat kontrol bagi pimpinan.

Absensi elektronik mulai dilakukan 30 menit sebelum masuk jam kerja yakni Hari Senin hingga Kamis pukul 07.30 WIB sedangkan Hari Jumat pukul 07.00 WIB, selanjutnya dengan ditetapkan peraturan tersebut ditemui adanya permasalahan seperti pelanggaran jam kerja dimana pegawai negeri sipil yang melakukan absensi tepat waktu pada pagi hari, namun setelah absensi pada pagi hari pegawai negeri sipil tersebut melakukan kegiatan di luar kantor dan melakukan hal pribadi yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan serta tidak mengikuti apel pagi dan lanjut absensi pada sore hari sesuai ketentuan, sehingga tugas dan kewajiban pada jam kerja yang sudah ditentukan tidak dilakukan dengan maksimal. Selain itu, masih tetap ada pegawai yang hadir terlambat ke kantor dengan berbagai alasan seperti jarak antara tempat tinggal dengan kantor serta adanya kendala pada saat diperjalanan menuju ke kantor seperti masalah kendaraan. Selanjutnya kendala teknis seperti terjadinya masalah dalam jaringan data pegawai serta listrik padam yang mengakibatkan absensi elektronik mengalami kendala, selain itu bila alat pemindai keadaan kotor karena ada banyaknya bekas sidik jari yang melekat atau basah karena terkena keringat dan air dari jari orang serta alat absensi elektronik terkena sinar secara langsung mengakibatkan kinerja sistem alat melemah.

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

Ada beberapa permasalahan berkaitan dengan implementasi absensi elektronik dalam meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mempawah. Ketika absensi elektronik belum diterapkan dan absensi manual masih digunakan, sangat sulit untuk mengontrol absensi Pegawai Negeri Sipil terutama saat masuk dan pulang kantor serta penegakan disiplin pegawai belum maksimal. Dikarenakan seringnya terjadi kesempatan titip absen antar pegawai, apalagi pegawai yang tidak melakukan absensi pada hari tertentu dan melakukan absensi pada hari lainnya sekaligus, akibatnya sering didapati ada Pegawai Negeri Sipil yang belum berada di kantor pada saat apel pagi.

Bulan Juli tahun 2021 seluruh instansi Kabupaten Mempawah, Provinsi Kalimantan Barat menerapkan absensi elektronik namun ditemui permasalahan seperti pelanggaran jam kerja, terlambat, kendala teknis seperti jaringan data rusak, listrik padam, alat pemindai dalam keadaan kotor sebab banyaknya bekas sidik jari yang melekat atau basah karena terkena keringat yang mengakibatkan kinerja sistem alat melemah.

**1.3. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu. Pertama, penelitian Muhammad Gazali Sina berjudul *Efektivitas Pemasangan Absen Sidik Jari (Finger Scan) Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda* (Sina, 2017) menggunakan teori efektivitas dari Gibson tahun 1997. Perbedaan dari penelitian ini yaitu pendekatan teori yang digunakan berbeda dan lokus penelitian berbeda. Kedua, penelitian A.Erika Basri dan Muh. Nur Yamin berjudul *Implementasi Absensi Finger print Dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan* (Erika dan Yamin, 2019) menggunakan teori implementasi kebijakan Grindle dalam Mulyadi tahun 2018. Perbedaan dari penelitian ini yaitu pendekatan teori yang digunakan berbeda dan lokus penelitian berbeda. Ketiga, Penelitian Asti Anugerah Rahimi, Iman Surya dan Burhanudin berjudul *Penerapan Absensi (Fingerprint) Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda* ( Rahimi,dkk., 2019) menggunakan teori penerapan Anton, M., dkk. Tahun 1994. Perbedaan dari penelitian ini yaitu pendekatan teori yang digunakan berbeda dan lokus penelitian berbeda.

**1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Peneliti melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas. GAP penelitian juga hanya ada dan merupakan masalah khusus yang terjadi di Lokus Peneliti.

**1.5. Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan memperoleh gambaran yang jelas mengenai implementasi absensi elektronik dalam meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mempawah Provinsi Kalimantan Barat.

**II. METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif adalah cara penelitian guna mencari fakta saat berada di lapangan dengan memberikan gambaran yang tepat sehingga mendapatkan suatu pernyataan yang mengarah pada implementasi absensi elektronik dalam meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mempawah Provinsi Kalimantan Barat. Menurut Sugiyono (2013:9) Metode penelitian kualitatif ialah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat post-positivisme, digunakan untuk meneliti kondisi suatu yang alamiah, (sebagai lawan ialah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai alat utama, teknik pengumpulan data dilaksanakan dengan cara triangulasi (kombinasi), analisis data bersifat kualitatif/induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih mementingkan makna daripada generalisasi.

Penulis mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 14 orang informan yang terdiri dari Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, Kepala Bidang Komunikasi Aplikasi dan Informatika, Kepala Seksi Aplikasi dan Informatika, Kepala Seksi Komunikasi dan Informatika, Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan, dan Staff Dinas Komunikasi dan Informatika. Adapun analisisnya menggunakan teori implementasi yang digagas oleh Edward III dalam Winarno yang menyatakan terdapat empat faktor untuk mengukur keberhasiIan implementasi kebijakan yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi.

**III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Peneliti menganalisis implementasi absensi elektronik dalam meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil menggunakan teori implementasi yang digagas oleh Edward III dalam Winarno yang menyatakan terdapat empat faktor untuk mengukur keberhasiIan implementasi kebijakan yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi. Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut.

**3.1. Implementasi Absensi Elektronik Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai**

Implementasi Absensi Elektronik di Lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika ini peneliti menggunakan dimensi implementasi dari George C. Edward III yang terdiri dari 4 faktor yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi sebagai acuan dan pedoman untuk melihat bagaimana implementasi absensi elektronik. Hasil pembahasan dibawah ini merupakan hasil analisis peneliti yang mengacu pada informasi yang diperoleh secara langsung dan dari wawancara dengan informan serta melalui observasi dan dokumen terkait, yang kemudian dikaitkan dengan teori dan data penelitian yang relevan. Untuk memperjelas bagaimana penerapan absensi elektronik dapat meningkatkan disiplin pegawai, peneliti akan membahas hasil dalam penelitian berikut ini:

**3.1.1. Komunikasi**

**3.1.1.1. Transmisi**

Transmisi merupakan faktor pertama yang mempengaruhi indikator komunikasi, yaitu bagaimana proses penyebaran informasi tentang implementasi absensi elektronik. Dalam hal ini, sebelum staff melakukan suatu pekerjaan, maka seharusnya mengetahui terlebih dahulu apa yang dilakukan telah sesuai perintah atau instruksi dari pembuat kebijakan dan sejalan lurus dengan regulasi yang telah ditentukan. Hal tersebut harus menjadi perhatian khusus bagi pembuat regulasi.

Penyebaran informasi telah dilaksanakan dengan baik melalui sosialisasi yang dilaksanakan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika. Selain itu, informasi ini juga diperkuat dengan adanya Peraturan Bupati Mempawah mengenai penyampaian penggunaan absensi elektronik sebagai pecatatan dan pelaporan daftar hadir pegawai tiap bulannya. Oleh karena itu, dengan informasi yang sudah jelas disampaikan kepada setiap pelaksana kebijakan, diharapkan semua pegawai bisa disiplin dalam kehadiran di kantor untuk melaksanakan tugas yang telah ditetapkan dengan baik.

**3.1.1.2. Kejelasan**

Petunjuk pelaksanaan harus sejalan dengan kejelasan penyampaian kebijakan tersebut agar tersampaikan karena tidak hanya sebatas diterima oleh pelaksana kebijakan. Kejelasan informasi petunjuk pelaksanaan sangat mempengaruhi apakah komunikasi dapat dipahami dan dilaksanakan dengn baik oleh pegawai terkait Implementasi Absensi Elektronik. Kejelasan instruksi mengenai Absensi Elektronik ditandai dengan adanya Peraturan Bupati mengenai pelaporan daftar hadir pegawai melalui Absensi Elektronik ini.

Petunjuk pelaksanaan dalam proses Implementasi tidak hanya diterima oleh pelaksana kebijakan tetapi harus sejalan dengan kejelasan penyampaian kebijakan tersebut agar tepat tersampaikan. Kejelasan informasi sangat mempengaruhi apakah komunikasi ini dapat dipahami dan dilaksanakan dengan baik oleh para pegawai yang ada di Lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mempawah terkait absensi elektronik. Petunjuk pelaksanaan dalam Implementasi absensi elektronik di Lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mempawah sudah sangat jelas dan mendetail sehingga disiplin pegawai dapat ditingkatkan dengan penggunaan absensi elektronik yang merekam secara otomatis.

**3.1.1.3. Konsistensi**

Konsistensi menjadi faktor ketiga mempengaruhi komunikasi. Sehingga dalam pelaksanaan suatu kebijakan harus dilakukan secara konsisten. Karena ketika perintah yang disampaikan sudah jelas namun dalam pelaksanaannya tidak konsisten maka proses implementasi yang dilakukan tidak akan berjalan sesuai rencana atau tidak dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Pelaksanaan Implementasi akan berlangsung efektif apabila instruksi–instruksi pelaksanaannya harus dilakukan secara konsisten dan terpadu. Implementasi absensi elektronik di Lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika belum dilaksanakan secara konsisten, Konsistensi implementasi absensi elektronik ini dapat dibaca dari laporan rekapitulasi daftar hadir pegawai yang disampaikan dari operator absensi elektronik dan pemberian sanksi bagi yang pegawai yang terlambat maupun tidak hadir. Selain itu, harus ada kontribusi dari Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika untuk mengoptimalkan penggunaan absensi elektronik yang digunakan untuk meningkatkan disiplin pegawai dalam rekapitulasi daftar hadir setiap bulannya dan menjadi bahan evaluasi untuk peningkatan disiplin di Dinas Komunikasi dan Informatika.

**3.1.2. Sumber Daya**

**3.1.2.1. Pegawai**

Pegawai adalah sumber daya manusia yang melaksanakan suatu kebijakan yang dibuat. Tolak ukur keberhasilan kebijakan dapat dilihat dari perubahan yang terjadi pada pegawai. perubahan yang terjadi pada pegawai setelah adanya implementasi absensi elektronik adalah pegawai mulai sadar atas disiplin waktu dalam kehadirannya di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mempawah dengan peningkatan yang terjadi pada mulai diresmikannya absensi elektronik pada bulan Juli tahun 2021 selain itu pelanggaran disiplin pegawai lebih mudah terdeteksi dengan adanya absensi elektronik ini.

**Gambar 4.1 Grafik Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Ketepatan Waktu, Terlambat dan Tanpa Keterangan Kehadiran Perorangan di Dinas Komunikasi dan Informatika Tahun 2021**

Sumber : Dinas Komunikasi dan Informatika Tahun 2021

Gambar di atas menunjukan menunjukan adanya peningkatkan disiplin pegawai dengan indikator tepat waktu dalam kehadiran pegawai dikantor sedangkan keterlambatan mengalami penurunan dari bulan juli ke bulan oktober dan tidak adanya pegawai yang tanpa keterangan.

**3.1.2.2. Informasi**

Informasi memiliki dua bentuk yang pertama informasi mengenai bagaimana pemahaman akan kebijakan itu sendiri dan cara melaksanakan suatu kebijakan yang kedua mengenai ketaatan para staff pelaksana terhadap aturan yang ada. Informasi ini untuk mengetahui sejauh mana pemahaman pegawai mengenai Implementasi Absensi Elektronik di Dinas Komunikasi dan Informatika. Pemahaman mengenai absensi elektronik sudah dipahami oleh pegawai yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika terkhusus bagi tenaga operator yang dipercaya dan telah diberikan tanggung jawab untuk mengelola absensi elektronik.

**3.1.2.3. Fasilitas**

Fasilitas merupakan sebagai penunjang dari proses implementasi karena apabila sumber daya manusia telah memiliki kemampuan yang baik tetapi tidak didukung fasilitas yang memadai maka implementasi yang telah direncanakan tidak akan berhasil atau mungkin akan medapatkan masalah dan hambatan. fasilitas yang digunakan dalam implementasi absensi elektronik dalam meningkatkan disiplin pegawai yakni pada jaringan intra dan alat cadangan. Jaringan intra harus dirawat dan diperhatikan dengan baik agar tidak adanya kejadian putusnya jaringan intra pada absensi elektronik serta alat cadangan yang harus disiapkan agar apabila alat utama terkendala, akan segera diganti dengan alat absensi cadangan dengan tujuan perekaman absensi yang lancar dan laporan rekapitulasi absensi pegawai yang disiplin dapat berjalan dengan baik.

**3.1.3. Disposisi**

**3.1.3.1. Susunan Kepegawaian**

Susunan kepegawaian memberi pengaruh dalam proses implementasi suatu kebijakan atau program. Proses implementasi kebijakan susunan kepegawaian ikut dipertimbangkan dengan baik disamping mempertimbangkan faktor sumber daya, komunikasi dan struktur birokrasi. Tidak terjadi perubahan yang signifikan dengan susunan kepegawaian di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mempawah. Hanya saja ada tambahan tugas kepada Kepala Seksi Aplikasi dan Informatika dan Staff Seksi Aplikasi dan Informatika yang ditunjuk sebagai operator aplikasi absensi elektronik. Jadi, Kepala seksi Aplikasi dan Informatika dan Staff Seksi Aplikasi dan Informatika yang mengolah data daftar hadir pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mempawah.

**3.1.3.2. Insentif**

Insentif merupakan tunjangan yang diberikan kepada pegawai sebagai pemicu semangat dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Tunjangan tambahan penghasilan yang diterima oleh pegawai berhubungan dengan absensi elektronik karena apabila pegawai datang terlambat atau tanpa keterangan dalam kendala ke kantor akan dikenai sanksi berupa pemotongan tunjangan penghasilan pegawai terhitung terekapitulasi tiap bulannya. Jadi hal ini merupakan sebuah motivasi bagi pegawai untuk lebih disiplin dalam datang dan pulang dari kantor tepat waktu.

Berikut tabel penjumlahan tingkatan absensi terhadap pemotongan tambahan penghasilan pegawai :

**Tabel 4.1** Pengurangan Tambahan Penghasilan Pegawai yang Terlambat Masuk Kerja

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Keterlambatan  (TL) | Lama Keterlambatan | Persentase Pengurangan |
| TL 1 | 1 menit s.d <31 menit | 0,5% |
| TL 2 | 31 menit s.d <61 menit | 1% |
| TL 3 | 61 menit s.d <91 menit | 1,25% |
| TL 4 | 91 menit s.d atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja | 1,5 % |

Sumber:Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai.

**Tabel 4.2** Pengurangan Tambahan Penghasilan Pegawai yang Pulang Kerja Sebelum Waktunya

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pulang Sebelum Waktu (Pws) | Lama Meninggalkan Pekerjaan Sebelum Waktunya | Persentase Pengurangan |
| PWS 1 | 1 menit s.d <31 menit | 0,5% |
| PWS 2 | 31 menit s.d <61 menit | 1% |
| PWS 3 | 61 menit s.d <91 menit | 1,25% |
| PWS 4 | 91 menit s.d atau tidak mengisi daftar hadir pulang kerja | 1,5 % |

Sumber: Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai.

Insentif atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh kepada pegawai karena apabila pegawai tidak disiplin dalam kehadiran di kantor akan diberikan sanksi berupa pemotongan tunjangan yang terekapitulasi setiap bulannya. Insentif merupakan salah satu pemicu semangat dalam disiplin untuk ke kantor serta sebagai bentuk sikap yang adil untuk pegawai yang disiplin yang mendapatkan tunjangan yang sesuai dengan haknya.

**3.1.4. Struktur Birokrasi**

**3.1.4.1. Standar Operasional Prosedur (SOP)**

SOP merupakan pedoman dan acuan bagi staff pelaksana atau implementator dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Standar Operasional Prosedur (SOP) penerapan Implementasi Absensi Elektronik mengacu pada Peraturan Bupati Kabupaten Mempawah tentang Penyampaian Daftar Hadir Bulanan Melalui Absensi Elektronik. Standar operasional prosedur sudah sesuai dengan ketetapan yang telah ditentukan dalam Peraturan Bupati Mempawah sehingga peningkatan disiplin yang diharapkan dapat berjalan dengan baik.

**3.1.4.2. Pembagian Kerja**

Pembagian kerja harus dilakukan dengan baik dan proposional agar dapat membantu dalam proses implementasi kebijakan. terkait pembagian kerja dalam implementasi absensi elektronik yakni adanya penambahan tugas pada operator absensi elektronik yang bertanggung jawab atas pelaporan rekapitulasi daftar hadir pegawai secara rutin tiap bulannya.

**3.3. Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu. Pertama, penelitian Muhammad Gazali Sina berjudul *Efektivitas Pemasangan Absen Sidik Jari (Finger Scan) Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda* (Sina, 2017) menggunakan teori efektivitas dari Gibson tahun 1997. Pemasangan absensi finger scan agar lebih efektif harus dibarengi dengan penegakan disiplin pegawai Rektorat Universitas Mulawarman sesuai dengan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dengan demikian bagi pegawai yang tidak mematuhi aturan dapat dikenakan hukuman displin yang berlaku. Perbedaan dari penelitian ini yaitu pendekatan teori yang digunakan berbeda dan lokus penelitian berbeda.

Kedua, penelitian A.Erika Basri dan Muh. Nur Yamin berjudul *Implementasi Absensi Finger print Dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan* (Erika dan Yamin, 2019) menggunakan teori implementasi kebijakan Grindle dalam Mulyadi tahun 2018. Untuk disiplin pegawai berada pada kategori baik ditinjau dari indikator ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab, ketaatan terhadap aturan. Oleh karena itu, implementasi absensi finger print yang dilakukan oleh pegawai perlu ditingkatkan dan dilakukan secara jujur dan bertanggung jawab demi tercapainya kedisiplinan pegawai. Perbedaan dari penelitian ini yaitu pendekatan teori yang digunakan berbeda dan lokus penelitian berbeda.

Ketiga, Penelitian Asti Anugerah Rahimi, Iman Surya dan Burhanudin berjudul *Penerapan Absensi (Fingerprint) Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda* ( Rahimi,dkk.,2019) menggunakan teori penerapan Anton, M., dkk. Tahun 1994. penerapan absensi (finger print) dalam meningkatkan produktifitas pegawai sudah efektif, dimana para pegawai diwajibkan datang dan pulang kantor tepat waktu dan apabila mereka malas bekerja maka berkaitan dengan TTP.Perbedaan dari penelitian ini yaitu pendekatan teori yang digunakan berbeda dan lokus penelitian berbeda.

**3.4. Diskusi Temuan Menarik Lainnya**

Penulis menemukan faktor penghambat implementasi absensi elektronik yaitu pegawai belum beradaptasi dari absensi manual ke absensi elektronik, mesin absensi rusak, jaringan terputus, tunjangan penghasilan pegawai yang diterima tidak sesuai menurut pendapat pribadi pegawai, tepat waktu dalam absensi namun saat jam kerja melakukan hal lain diluar dinas.

**IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis peneliti mengenai Implementasi Absensi Elektronik dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Komunikasi dan Informatika peneliti menyimpulkan :

1. Secara umum Implementasi Absensi Elektronik dalam meningkatkan disiplin pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika sudah berjalan dengan cukup baik diukur melalui teori George C. Edward III dengan spesifikasi tercapai pada indikator Transmisi yaitu proses penyebaran informasi melalui sosialisasi, Kejelasan informasi didapatkan melalui sosialisasi yang telah dilakukan, Pegawai yang sudah sesuai dengan pelaksanaan implementasi, Informasi yang didapatkan sudah dipahami, Susunan Kepegawaian yang tidak mengalami perubahan yang signifikan, dan Standar Operasional Prosedur yang berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 14 Tahun 2021 tentang Hari Kerja, Jam Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai. Akan tetapi masih belum maksimal dalam pencapaian indikator Konsistensi dan Fasilitas. Hal ini dikarenakan kurangnya konsistensi dan komitmen pegawai dalam implementasi absensi elektronik, kurangnya sarana pendukung dalam pelaksanaannya.
2. Faktor penghambat dalam implementasi Absensi Elektronik
3. Pegawai belum beradaptasi dari absensi manual ke absensi elektronik
4. Mesin absensi rusak
5. Jaringan Terputus
6. Tunjangan penghasilan pegawai yang diterima tidak sesuai menurut pendapat pribadi pegawai
7. Tepat waktu dalam absensi namun saat jam kerja melakukan hal lain diluar dinas
8. Upaya yang dilakukan dalam implementasi absensi elektronik ini adalah :
9. Mensosialisasikan Penggunaan Absensi Elektronik Secara Berkelanjutan
10. Pengoptimalan Alat Absensi
11. Pemeriksaan Operasional Jaringan Secara Berkelanjutan
12. Meningkatkan Pemahaman Sumber Daya Manusia
13. Pemberian Sanksi yang Tegas

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

**Arah Masa Depan Penelitian *(future work)*.** Peneliti menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu peneliti menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan implementasi absensi elektronik dalam meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

**V. UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mempawah Provinsi Kalimantan Barat beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan peneliti untuk melaksanakan penelitian,serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

**VI. DAFTAR PUSTAKA**

Fahmi, I. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

------------, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan praktik)*.Jakarta: Rajawali Pers.

Moh. Nazir. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Soedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Bandung: Refika Aditama.

Subarsono. 2011. *Analisis Kebijakan Publik (konsep. teori dan aplikasi)*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2011*. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Afabeta.

------------, 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

------------, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabeta.

------------, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabeta.

Simangunsong, Fernandes. 2017*. Metodologi Penelitian Pemerintahan Teoritik - Legalistik - Empirik - Inovatif*. Bandung: Alfabeta

Syafri, Wirman dan Israwan Setyoko. 2010. *ImpIementasi Kebijakan PubIik dan Etika Profesi Pamong Praja.* Sumedang: AIqaprint Jatinangor.

Widodo, Joko. 2009. *AnaIisis Kebijakan PubIik, Konsep dan ApIikasi AnaIisis Kebijakan PubIik*. MaIang: Bayumedia PubIishing.

Winarno, Budi. 2012. *Kebijakan PubIik: Teori, Proses, dan Studi Kasus.* Yogyakarta : CAPS.

------------, 2016. Kebijakan Publik Era Globalisasi.Yogyakarta Center Of Academica Publishing Service.

Winarni, Endang Widi. 2018. *Teori dan Praktik Penelitian Kuantitatif. Kualitatif.* Jakarta: Bumi Aksara.

Apriyani, Lina. 2020. *Implementasi Fingerprint Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan Perspektif Etos Kerja Muslim (Studi Kasus PT Berjaya Tapioka di Desa Kedaton Induk Kecamatan Batanghari Nuban Lampung Timur.*Skripsi. Lampung: INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO

Nani, A., & Wijaya, A. A. M. 2020. *Efektifitas Penerapan Absensi Finger print Terhadap Disiplin Pegawai Di Kantor Kecamatan Sorawolio Kota Baubau.* Jurnal Studi Ilmu Pemerintahan. Baubau:Universitas Muhammadiyah Buton

 Ahmad, Faisal Ali. *2006*. *Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (Finger print) Dengan Motivasi Dan Kinerja Karyawan*. Skripsi. Bogor: Institut Pertanian Bogor.

Fadila, R., & Septiana, M. (2019). *Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Finger print Terhadap Disiplin Pegawai Pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam.* Journal of Applied Business Administration, 3(1), 53–63.

Gandhi, M. A. (2017). *Penerapan Absensi Finger print Dalam Mendisiplinkan Kerja Pegawai Di Sekolah Menengah Kejurujan (Smk) Sekolah Menengah Tekhnik Industri (Smti) Bandar Lampung* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung)

Khaidir. (2019). *Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Absensi Finger print Terhdap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa*. Skripsi. Makassar. Universitas Muhammadiyah Makassar

Sina, Muhammad Gazali. (2016). Efektivitas Pemasangan Absen Sidik Jari (*Finger Scan*) Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda. Jurnal. Samarinda: Universitas Mulawarman.

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Surat Menteri PANRB No B/2338/M.PANRB/06/2016 Tanggal 27 Juni 2016 tentang Penggunaan Absensi Berbasis Elektronik di Lingkungan Instansi Pemerintah

Peraturan Bupati Nomor 14 Tahun 2021 tentang Hari kerja, jam kerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai.

https://kbbi.web.id/implementasi. Diakses pada tanggal 18 September 2021