

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SISTEM ABSENSI ANDROID DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN HALMAHERA TENGAH

Asriyana Yusuf

NPP. 29.1671

Asdaf Kota Tidore Kepulauan, Provinsi Maluku Utara

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia

Email: asriyanayusuf11@gmail.com

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Employee discipline is an important factor that affects work productivity. **Purpose:** As technology develops, more sophisticated android-based attendance is applied in the enforcement of employee discipline. **Method:** The method that researchers use is descriptive qualitative research with an inductive approach. Data obtained by wawacara techniques, observations and documentation. Technical data analysis through data reduction, presentation and conclusion drawing. **Result:** The results of this study show that the Central Halmahera Regency Public Works and Spatial Planning Office in the implementation of this android attendance is in accordance with the policy. **Conclusion:** Factors that hinder the implementation of android attendance have not been orderly employees and the unavailability of SOP in the implementation of android attendance. Efforts were made to overcome obstacles in the form of increased supervision and meetings between OPD related to the discussion of SOP.

Keywords: *Implementation, Attendance, Discipline*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Kedisiplinan pegawai merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktifitas kerja. **Tujuan:** Seiring berkembangnya teknologi diterapkannya absensi berbasis android yang lebih canggih dalam penegakan disiplin kehadiran pegawai. **Metode:** Metode yang peneliti gunakan ialah penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Data yang didapatkan dengan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknis analisis data melalui reduksi data, penyajian dan penarikan kesimpulan. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten Halmahera Tengah dalam implementasi absensi android ini sesuai dengan kebijakan. **Kesimpulan:** Faktor yang menghambat implementasi absensi android belum tertibnya pegawai dan belum tersedianya sop dalam penerapan absensi android. Upaya yang dilakukan untuk mengatsi hambatan berupa peningkatan pengawasan dan adanya pertemuan antar OPD terkait dengan pembahasan SOP.

Kata Kunci: Implementasi, Absensi, Disiplin

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi sekarang ini menunjukkan semakin pesatnya teknologi disegala bidang kehidupan manusia. Pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi ini dengan segala kecanggihan yang bertujuan untuk mempermudah masyarakat dalam aktivitasnya sehari-hari. Menjawab tuntutan masyarakat dengan menggunakan sistem manual sudah tidak cocok lagi dimasa kini. Solusi untuk menjawab tuntutan masyarakat tersebut adalah dengan menciptakan sistem penyelenggaraan pemerintahan dengan memanfaatkan perkembangan teknologi yang terintegrasi dengan baik dalam memudahkan proses penyelenggaraan pemerintahan.

E-government berperan penting dalam merubah pemerintahan yang dulunya berbelit-belit, pelayanan yang kurang maksimal, pekerjaan yang lambat, dan kurang transparan menjadi produktivitas kerja tinggi, pemerintahan yang transparan, fleksibel dan pelayanan publik yang semakin meningkat. Selain itu salah satu hal yang dibutuhkan pegawai dalam mencapai kinerja yang maksimal dan berkualitas dalam melaksanakan tanggung jawab dibidang pemerintah adalah kedisiplinan pegawai. Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk dapat melakukan penyelenggaraan pemerintahan yang ada, tetapi dalam praktik di lapangan masih banyak terjadi pelanggaran disiplin kerja yang diakukan oleh pegawai, seperti kebiasaan datang terlambat saat pelaksanaan jam kerja, hingga pulang tidak pada waktu yang ditentukan. Permasalahan rendahnya tingkat disiplin pegawai tersebut disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) sering kali diartikan sebagai permasalahan yang berhubungan dengan ketepatan waktu absensi kehadiran pegawai.

Disiplin pegawai adalah salah satu cara dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Tujuan sebuah organisasi dapat tercapai apabila adanya disiplin dalam diri seorang pegawai. Semakin tinggi kinerja seorang pegawai semakin tinggi juga prestasi kinerja yang dapat mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang telah diberikan. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila ada gairah kerja dan semangat kerja. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil yang menjelaskan bahwa disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin.

Permasalahan disiplin yang khususnya menyangkut kepada kehadiran tersebut hampir terjadi di setiap instansi pemerintahan. Absensi kehadiran pegawai dulunya dilakukan secara manual dengan menggunakan tandatangan dan pencatatan buku. Namun, seiring dengan berkembangnya teknologi absensi pegawai sekarang telah banyak yang menggunakan metode berbasis *online*. Salah satu faktor yang menyebabkan terjadi perubahannya perubahan dari sistem manual ke sistem berbasis *online* ini adalah untuk mengurangi budaya titip-menitip absen berupa paraf pegawai yang dilakukan oleh pegawai lain. Hal ini sebabkan oleh masih rendahnya rasa tanggung jawab pegawai dan kurangnya pengawasan dari pimpinan, Sistem absensi memiliki peran penting dalam menilai kinerja pegawai, terutama dilihat dari sisi kedisiplinan serta tanggung jawab pegawai. Aplikasi absensi *online* berbasis android mulai digunakan oleh instansi pemerintahan, karena loyalitas dan kinerja pegawai sulit diukur dibandingkan masih menggunakan sistem absensi manual. Ketaatan terhadap ketentuan dan budaya organisasi yang diterapkan oleh instansi pemerintahan merupakan hal yang patut untuk dipertimbangkan.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil

Absensi *online* berbasis android dapat memberikan penilaian kehadiran kepada pegawai lebih subjektif dan sesuai dengan jadwal pengambilan atau pengisian absensi yang dilakukan oleh pegawai. Hal ini bertujuan untuk dapat menghilangkan budaya penitipan absen yang dilakukan oleh sesama pegawai karena hal tersebut tidak bisa mengelabui sistem pada penggunaan sistem absensi berbasis android. Namun, dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis menurut kepala seksi penataan ruang dan pengembangan kawasan walaupun sudah menggunakan absensi dengan menggunakan teknologi masih terdapat pegawai yang masih terhitung tidak disiplin terkait dengan kehadiran.

Adanya permasalahan teknologi terkait dengan absensi pegawai berbasis android hal ini disebabkan karena jaringan internet (*signal*) yang tidak stabil sehingga menyebabkan pegawai sering terlambat dalam mengisi absensi *online* ini, keterlambatan dalam pengisian ini akan berpengaruh pada berkurangnya jam kerja pegawai dan berdampak pada TPP (Tambahan Tunjangan Penghasilan). Menurut informasi dari kepala seksi penataan ruang dan pengembangan kawasan pada tanggal 24 agustus via telepon, beliau menyampaikan bahwa penerapan absensi disiplin pegawai berbasis android di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten Halmahera Tengah ini keluhan tentang cara penggunaan absensi berbasis android ini oleh pegawai, hal ini disebabkan karena masih kurangnya sosialisasi kepada pegawai sehingga menjadi salah satunya keluhan terkait dengan penerapan dari sistem absensi android. Fakta tersebut menjelaskan masih kurangnya pengetahuan SDM terkait cara penggunaan absensi berbasis android yang dapat menghambat kedisiplinan pegawai. Permasalahan lain yang masih terjadi yaitu masih diterapkannya budaya kerja lama yang masih dibuat oleh pegawai sehingga kurangnya kesadaran dan tanggung jawab para pegawai yang hanya datang untuk melakukan absensi saat masuk kerja, kemudian keluar pada saat jam kerja dan hal itu yang menyebabkan rendah disiplin pegawai dalam pelaksanaan tugas.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, dalam konteks implementasi kebijakan pada sistem absensi. Penelitian Selma Fauziah Ruhiat berjudul Implementasi kebijakan absensi berbasis retina scanning di kantor Kecamatan Wetan Kota Bandung (Berdasarkan Perwal No.677 tahun 2016 tentang disiplin ASN di Lingkungan Pemerintahan Kota Bandung) (Selma Fauziah Ruhiat, 2017), menemukan bahwa implementasi kebijakan absensi berbasis scanning membawa dampak positif bagi seluruh ASN yang bekerja di kantor Kecamatan Bandung Wetan Kota Bandung, karena absensi ini jika tidak berjalan dengan efektif atau tidak memenuhi maka hal ini akan berpengaruh pada penghasilan ASN. Penelitian Riyas Akbar, H. Abdul Wahid, H. Deli Anhar yang berjudul implementasi kebijakan sistem absen elektronik sidik jari terhadap disiplin kinerja PNS, di SDN Mangkawk1 Kabupaten Banjar (2020) menemukan bahwa adanya perubahan dari sistem absen manual ke elektronik pelaksanaan absensi ini sesuai dengan kebijakan sekolah dan tercatat pada cetak absen elektronik November 2019 mencapai 100% memiliki karakter disiplin yaitu tidak keluyuran saat jam dinas. Penelitian dari Madoma Maningke, Budi Setiawan, Ahmad Harahap yang berjudul Efektivitas Penerapan Absensi *Finger Print* dalam rangka meningkatkan disiplin pegawai pada Kementerian Agama Tabolang (2020), menemukan bahwa masih kurangnya kesadaran disiplin ASN di Kantor Departemen Agama Kabupaten Tabolang hal ini dilihat dari hasil angket yang di kategorikan efektif namun masih mencapai (62%).

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Perbedaan penelitian bisa dilihat dari lokus penelitian, dan objek penelitian. Pada penelitian Ruhiat Selama Fauziah tahun 2018 lokus penelitian di Kantor Kecamatan Wetan Kota Bandung. Sedangkan pada penelitian Riyas Akbar, H.Abdul Wahid dan H.Deli Anhar tahun 2020 SDN Mangkuk 1 Kabupaten Banjar dan pada penelitian Madoma Maningke, Budi Setiawan dan Ahamd Harahap di Kementerian Agama Tabolang, dengan menggunakan Teori Efektivitas (P. Siangian,2001) dengan empat indikator yaitu pencapaian tujuan, ketepatan waktu, manfaat dan hasil. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peningkatan disiplin kehadiran pegawai melalui penerapan inovasi dan teknologi dari sistem presensi yang dikembangkan.

1.5. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan memperoleh gambaran yang jelas mengenai implementasi kebijakan absensi android di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Halmahera Tengah.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif Sugiyono (2018:26) dengan pendekatan induktif Moleong (2016:10). Peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* dengan alasan karena sampel yang peneliti ambil adalah orang yang anggap mengetahui tentang pengembangan objek sehingga dapat memudahkan penulis memperoleh data secara sengaja atau bertujuan (Kepala Dinas, Kepala Bidang, Kepala Subbagian, Kepala Seksi dan Pegawai). Penentuan informan ini berdasarkan kedudukan informan dan keterlibatan informan dalam implementasi sistem absensi *android*.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Halmahera Tengah yaitu untuk mengetahui Implementasi Kebijakan Sistem Absensi Android Dalam Disiplin di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Halmahera Tengah, peneliti mengadapatasi teori Implementasi Kebijakan menurut *George E. Edwards III* dengan menggunakan empat indikator yaitu, Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, dan Struktur Birokrasi.

3.1. Komunikasi

Penulis melakukan pengukuran terhadap komunikasi karena menjadi tolak ukur keberhasilan implementasi dari suatu kebijakan yang dibuat karena antara pembuat kebijakan dan pelaksana kebijakan harus memiliki informasi yang sama. Komunikasi memiliki bagian di dalamnya yaitu meliputi transmisi,kejelasan dan konsistensi.

3.1.1 Transmisi

Terkait dengan indikator transmisi penyampain mengenai implementasi sistem absensi android ini disosialisaikan keseluruh pimpinan OPD dan juga seluruh ASN yang ada di Kabupaten Halmahera Tengah. dalam surat tersebut dihambau kepada seluruh ASN yang ada di Kabupaten Halmahera Tengah untuk mengunduh aplikasi absensi dan juga diminta daftar nama ASN untuk dijadikan admin dalam pelaksanaan absensi ini.Kebijakan mengenai absensi android ini pada awalnya diterapkan dengan tujuan untuk mempermudah absensi bagi pegawai dan juga mengurangi penggunaan kertas atau sistem absensi manual,Absensi android ini untuk mencatat waktu datang dan pulang sesuai dengan jam kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa transmisi menurut teori Edward III yaitu pemahaman kebijakan terkait dengan penyampain pembuat kebijakan sudah baik. Hal ini berdasarkan bahwa implementasi kebijakan absensi android ini telah disampaikan ke seluruh OPD dan seluruh ASN yang di Kabupaten Halmahera Tengah yaitu dengan melalui surat edaran dan juga

adanya sosialisasi kepada seluruh ASN terkait dengan penerapan absensi android ini dan juga melalui pimpinan OPD masing masing beserta satu orang ASN yang tunjuk sebagai admin dari aplikasi absensi ini.

3.1.2 Kejelasan

Terkait dengan indikator kejelasan berdasarkan hasil penelitian tidak ada penjelasan mengenai SOP sehingga membutuhkan beberapa waktu untuk dapat memahami mengenai penggunaan absensi tersebut. Hal ini juga dialami oleh beberapa pegawai namun mau tidak mau tata cara penggunaan absensi hari dipahami karena jika tidak akan berpengaruh dengan pendapatan TPP bagi pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas, indikator menurut Edward III yaitu pembuat kebijakan dalam menyampaikan sesuatu kepada penerima kebijakan agar tidak terjadi kebingungan kepada penerima kebijakan belum dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari belum adanya penjelasan mengenai SOP atau tata cara penggunaan absensi, penyampaian tata cara ini hanya diberitahukan kepada admin yang ditunjuk dari masing OPD sehingga terjadi keterlambatan informasi mengenai tata cara penggunaan absensi kepada pegawai sehingga membutuhkan waktu untuk dapat menyesuaikan diri.

3.1.3 Konsistensi

Terkait dengan indikator konsistensi berdasarkan hasil penelitian ,perintah terkait dengan penggunaan absensi android ini telah disampaikan dengan jelas dan tidak ada makna ganda dalam penyampaian penggunaan absensi android ini,Namun dalam pelaksanaan absensi perlu didiskusikan terlebih dahulu,karena kurang rinci terkait dengan SOP dari absensi ini,

Berdasarkan penjelasan diatas, indikator komunikasi menurut Edward III pada bagian konsistensi, dapat ditarik kesimpulan bahwa penyampaian yang disampaikan oleh pimpinan tidak ada makna ganda, Namun masih kurang rinci terkait dengan SOP dari absensi android ini. Penyampaian yang konsisten dari pimpinan akan menghasilkan pelaksanaan absensi android ini menjadi jelas.

3.2. Sumber daya

Faktor sumber daya merupakan salah satu faktor yang terpenting karena sumber daya adalah sebagai penggerak dari sebuah pelaksanaan dari segala bentuk kebijakan yang telah ditetapkan, dan sebuah kebijakan tidak akan berjalan apabila tidak ada sumber daya yang menjalankannya. Pada faktor ini ada beberapa indikator yaitu terdiri dari staf, wewenang, informasi, dan fasilitas.

3.2.1. Staf

Dalam implementasi kebijakan absensi android ini adalah staf atau ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Halmahera Tengah.berdasarkan hasil penelitian pelaksanaan absensi ini dibutuhkan admin yang mengerti penggunaan teknologi dengan baik agar dapat membantu jika terdapat masalah. Admin yang dibutuhkan tidak harus memiliki keterampilan dibidang komputer, karena tugas admin yaitu perekapan absensi dan pelaporan hasil dari absensi. Apabilah hal ini terpenuhi maka admin akan bekerja dengan lebih tenang dan teliti untuk menghasilkan laporan rekapan absensi, sehingga pemberian TPP pada ASN lebih terkontrol.

Berdasarkan penjelasan diatas dikatakan bahwa indikator staf cukup baik sesuai dengan teori implementasi Edward III yaitu menjelaskan bahwa dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompentensi, dan memiliki keahlian yang mendukung dalam menjalankan tugas yang diberikan. Pada penelitian ini, unsur staf sudah baik dilihat dari pembuatan absensi yang sesuai dengan bidangnya. Namun terdapat permasalahan masih kurangnya personil pada bagian admin, sehingga admin harus bekerja extra untuk merekap absensi pegawai. Kondisi ini akan menyebabkan akan terjadi kesalahan pada data.

3.2.2. Wewenang

Pemberian wewenang dinilai sudah baik karena setiap staf atau yang bertindak sebagai admin mampu melaksanakan wewenangnya yaitu sebagai perantara pegawai dalam mengisi absensi dan mengecek absensi pegawai lainnya dalam jangkauan masing-masing. Sebagai atasan langsung tiap OPD memiliki wewenang untuk mengawasi kedisiplinan para pegawai agar tepat waktu dalam mengisi absensi tersebut. Dari penjelasan diatas, maka wewenang untuk mengawasi pegawai pada lingkungannya, dan juga memberikan kebijaksanaan apabila dibutuhkan. Sebagai atas langsung wajar dalam memberikan toleransi kepada pegawai yang berhalangan mengisi absensi.

Dari beberapa penjelasan diatas ,dapat disimpulkan bahwa indikator wewenang sesuai dengan teori implementasi Edward III yang menyebutkan bahwa wewenang ditetapkan agar perintah disampaikan dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Pada masing-masing bagian memiliki wewenangnya sesuai dengan tugas dan fungsi OPD. Beberapa pihak saling berkoordinasi agar dapat menghasilkan suatu kebijakan yang baik dan bertujuan untuk mempermudah jalannya absensi. Dalam indikator wewenang masih disayangkan karena tidak adanya SOP, sehingga masih berpatokan pada tugas dan fungsi OPD masing-masing,

3.2.3. Informasi

Pada aspek sumber daya, informasi merupakan hal yang diberikan untuk dijadikan pedoman dalam melaksanakan suatu kebijakan oleh pelaksana kebijakan sehingga sesuai dengan ketentuan. Dalam absensi android terdapat beberapa informasi yang dapat disampaikan sesuai dengan pengguna. Informasi ini terbagi yaitu, admin setiap OPD, atasan langsung dan ASN atau pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Halmahera Tengah. Informasi yang bisa dilihat pada absensi ini yaitu, pegawai bisa melihat waktu absensi harian dan riwayat absensi sehingga pegawai dapat melihat waktu dalam pengisian absensi ini.

Pembahasan mengenai indikator pada aspek sumber daya telah sesuai dengan teori implementasi menurut Edward III. Informasi dalam penerapan absensi android. Karena pada aplikasi absensi ini pegawai dapat mengisi sesuai dengan penggunaannya sehingga data absensi yang telah diisi dapat diketahui secara pribadi sehingga tidak bisa dirubah begitu saja oleh pihak yang tidak bertanggungjawab, admin dari absensi ini hanya dapat melihat rekapan absensi yang telah di sini oleh semua pegawai pada setiap harinya.

3.2.4 Fasilitas

Semua pegawai di Dinas PUPR menggunakan *gadget* masing-masing untuk mengoperasikan penggunaan absensi ini. Koneksi internet sudah disediakan di kantor sehingga pegawai dapat langsung mengakses absensi tersebut, Namun kelancaran pengisian absensi ini tergantung dari *gadget* masing-masing pegawai sehingga masih ada pegawai yang mengalami gangguan pada saat pengisian absensi tersebut. Penjelasan mengenai indikator fasilitas telah sesuai dengan teori implementasi Edward III karena telah didukung oleh fasilitas fisik dan pendukung. Dalam implementasi absensi ini fasilitas sudah baik yaitu dengan tersedianya *gadget* yang dimiliki masing-masing pegawai dan juga koneksi internet yang tersedia di kantor. Selanjutnya juga perwujudan harapan yaitu adanya integrasi antara absensi dan juga aplikasi perolehan TPP.

3.3. Disposisi

Disposisi berkaitan dengan kecenderungan pelaksana, keinginan dan juga kemauan untuk melaksanakan kegiatan dengan sungguh-sungguh sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Indikator dalam disposisi ada dua yaitu komitmen dan insentif.

3.3.1. Komitmen

Untuk pelaksanaan absensi ini dapat berjalan dengan lancar karena adanya edaran yang telah diberikan kepada masing-masing OPD sehingga dapat diinformasikan secara cepat kepada pegawai

khususnya di Dinas PUPR Halmahera Tengah, Pemberian toleransi kepada pegawai yang terlambat dalam pengisian absensi, apabila ada pegawai yang bersangkutan terlambat tanpa keterangan maka harus disertakan dengan surat izin sehingga atasan dapat mengetahui ketidakhadiran pegawai pada saat dikantor sehingga tidak mendapatkan pemotongan TPP karena tidak masuk kantor. Dalam penerapan absensi android ini, kedisiplinan pegawai di Dinas PUPR mengalami perubahan, tapi masih ada juga yang tidak tepat waktu, Namun adanya aturan disiplin terkait dengan TPP sehingga hal ini membuat pegawai takut akan terpotongnya TPP yang akan diberikan.

Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa penerapan sistem absensi android ini masih belum maksimal. Hal ini dikarena masih adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam jam masuk kerja, namun hanya sebagian kecil saja. Toleransi dari atasan yang diberikan kepada pegawai membuat pegawai lggar dalam menaati jam kerja.

3.3.2. Intensif

Pemberian intensif dapat menentukan sikap pelaksana sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai. Pegawai yang selalu tepat waktu pada saat jam masuk maupun jam pulang kantor tidak akan terkena potongan TPP setiap bulannya kecuali jika terkena sanksi lainnya, Pemberian *punishment* atau sanksi yaitu berupa pemotongan TPP sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 36 Tahun 2021, dan juga menurut PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Penjelasan selanjutnya dijelaskan oleh kepala Bidang, bahwa pada saat belum ada sanksi yang diberikan pegawai terkait dengan jam kerja. Teguran yang diberikan kepada pegawai hingga masih berupa teguran lisan dan masih di toleransi oleh atasan.

Kesimpulan dari penjelasan diatas bahwa masih kurangnya pegawai untuk disiplin dalam menaati jam kerja karena tidak ada insentif ataupun penghargaan yang diberikan. Pendorong pegawai agar tidak melewati batas keterlambatan setiap bulannya yaitu pada pemotongan TPP.

3.3.4. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi adalah hal penting dalam implementasi suatu kebijakan secara keseluruhan. Hal yang menjadi perhatian adalah terkait dengan *SOP (Standar Opening Procedures)* yaitu memuat tahapan dalam melaksanakan suatu kebijakan, dalam pembahasan ini mengenai penerapan absensi android. Terkait dengan SOP tidak ada secara khususnya tapi ada edaran terkait dengan penerapan absensi ini, untuk lebih jelasnya seharusnya ada SOP agar pegawai mengatahui tahapan-tahapannya Berdasarkan penjelasan diatas dapat dilihat bahwa SOP pada penerapan absensi android di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Halmahera Tengah belum tersedia, namun untuk penerapannya disampaikan melalui surat edaran. Dengan demikian informasi yang disampaikan kepada pegawai melalui penjelasan lisan.

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Implementasi kebijakan sistem absensi android di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Halmahera Tengah memberikan dampak positif bagi pegawai karena dengan adanya implementasi kebijakan absensi ini setiap ASN lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Sama halnya dengan temuan Ruhiat Selama Fauziah (2018) bahwa implementasi kebijakan absensi berbasis retina scanning sudah berjalan dengan baik dan memberikan dampak positif pegawai bertanggung jawab terhadap tugas hal ini dibuktikan memenuhi 100% berpengaruh juga terhadap penghasilan.

Implementasi kebijakan absen sebelumnya yaitu absensi manual yang tidak efektif dalam mendisiplinkan pegawai dengan mudah memanipulasi absensi tersebut karena tidak ada sistem yang mengawasinya semenjak diberlakukannya sistem absensi elektronik sidik jari dampak memberikan dampak positif terkait dengan kedisiplinan pegawai (Riyas, 2020). Kebijakan absensi manual juga diterapkan oleh dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Halmahera

Tengah namun dengan adanya kasus covid-19 meningkatkan pengawasan terhadap disiplin pegawai pun harus diawasi sehingga di diberlakukannya sistem absensi android kepada semua pegawai yang berada di lingkungan kabupaten Halmahera Tengah sesuai dengan arahan bupati.

Efektivitas penerapan absensi finger print dalam meningkatkan disiplin pegawai di kementerian agama Tabolang memiliki beberapa kendala yaitu listrik yang kurang stabil jam dan tanggal kadang tidak sesuai dan mesin finger print nyala dan hidup kembali sendiri (Madoma 2020), sama halnya dengan implementasi kebijakan sistem absensi android di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Halmahera Tengah yang dimana mengalami masalah yaitu tidak stabilnya signal karena berada di kabupaten dan juga jaringan wafi di kantor sering mengalami gangguan.

4.5. Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penulis menemukan faktor penghambat dalam implementasi kebijakan sistem absensi android dalam disiplin pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Halmahera Tengah ini yakni belum tertibnya pegawai, belum tersedianya SOP dalam penerapan absensi android dan pengawasan yang belum berjalan dengan baik.

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa implementasi kebijakan sistem absensi android di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Halmahera Tengah berdasarkan tinjauan teoritis dan legalistik belum berjalan dengan maksimal. Hal ini dilihat dari hambatan-hambatan yang masih ditemui dalam implementasi kebijakan sistem absensi android dalam disiplin pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Halmahera Tengah

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

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan implementasi kebijakan absensi android di kabupaten Halmahera Tengah untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada kepala Dinas PUPR Kabupaten Halmahera Tengah beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Creswell, J. W. 2013. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Miles, M.B & Huberman, A.M. 1984. *Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of New Methodes*.

Diterjemahkan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi, Universitas Indonesia Press, Jakarta Moleong, Lexy J., 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT.

Remaja Rosdakarya

Neuman, W. Lawrence. 2014. *Pearson New Internasional Edition Social*

Research Methodes: Qualitative and Quantitative Approaches. US: Pearson.

Noor, Juliansyah, 2016. *Metodologi Penelitian Skripsi, esis, Disertasi & Karya Ilmiah.* Jakarta:Kencana.

Nugroho, Riant. 2016. *Public Policy.* Jakarta: PT. Elex Media Komputon.

Pasolong, Harbani. 2017. *Teori Administrasi Publik.* Bandung: Alfa Beta.

Raymond Mcleod, Jr.2001.*Sistem Informasi Manajemen jilid Dua, Edisi Bahasa Indonesia.* Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.

Sinambela,Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta:PT Bumi Aksara. Sugiyono, 2021. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D, dan Penelitian Pendidikan* Bandung:Alfabeta.

Widodo, Joko. 2017. *Analisis Kebijakan Publik (Konsep dan Analisis Proses Kebijakan Publik),* Malang: Media Nusa Crearive.

Winarno, Budi. 2012. *Teori Proses Kebijakan Publik.* Yogyakarta: Media

