

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN ABSENSI SIDIK JARI (*FINGERPRINT*) DI FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS TANJUNGPURA PONTIANAK

Oleh :
KUSWAHYUDI
NIM. E21111082

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura Pontianak, 2015

Email : thukids@yahoo.co.id

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah : a).Masih adanya diskriminasi pejabat dengan pegawai (staf),b). masih adanya pegawai yang hadir diatas jam mulai masuk kerja dan pulang masih dalam jam kerja, c). masih adanya pegawai yang hanya mementingkan kehadiran namun mengesampingkan tugas pokoknya atau beranggapan “yang penting absensi terpenuhi dikarenakan kurangnya tanggungjawab dari pegawai, d). jauhnya jarak tempuh beberapa pegawai untuk melakukan absensi karena unit-nit kerja yang lokasinya berjauhan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan dan menganalisis implementasi kebijakan absensi sidik jari (*fingerprnt*) melalui variabel isi kebijakan yang mencakup aspek-aspek isi kebijakan yang terdiri dari : kepentingan yang terpengaruh oleh kebijakan, jenis manfaat yang akan dihasilkan, derajat perubahan yang diinginkan, kedudukan pembuat kebijakan, pelaksana program, dan dukungan sumber daya. pendekatan teori yang digunakan oleh Merilee S. Grindle menunjukkan kondisi proses implementasi kebijakan tersebut sudah dan sedang berjalan dengan sangat baik dan lancar dengan aspek isi kebijakan (*content of policy*) yaitu : a) kepentingan yang terpengaruh oleh kebijakan, b) jenis manfaat yang akan dihasilkan, c) derajat perubahan yang diinginkan, d) kedudukan pembuat kebijakan, e) pelaksana program, dan f) dukungan sumber daya yang ada Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif. Adapun hasil penelitian ditinjau dari aspek isi kebijakan (*content of policy*) yaitu pertama kepentingan yang terpengaruh oleh kebijakan, kepentingan target groups (pegawai) secara formal sudah dapat terpenuhi (tercapai) dengan penggunaan mesin absensi sidik jari elektronik tersebut. Kondisi ini dibuktikan dengan terpenuhinya laporan rekapitulasi laporan jam masuk dan pulang kerja dapat diketahui secara jelas dan lebih akurat. kedua jenis manfaat yang akan dihasilkan, Kebijakan yang sudah diterapkan sudah sangat banyak manfaatnya bagi para pegawai terutama untuk melatih mereka untuk lebih disiplin terutama disiplin waktu. ketiga derajat perubahan yang diinginkan, hal ini terlihat pada saat jam hadir dan pulang kantor dimana mereka yang sebelumnya jarang atau hadir terlambat pada saat jam absen masuk dan pulang kerja sudah berkumpul untuk melakukan absen keempat, kedudukan pembuat kebijakan, dalam pengambilan keputusan program kebijakan absensi sidik jari sudah tepat karena sudah sesuai dengan keinginan dari target group (sasaran). Dengan surat edaran Rektor Unkiversitas Tanjungpura sebagai pimpinan tertinggi universitas. Kelima pelaksana program, Berdasarkan struktur organisasi di lingkungan Universitas Tanjungpura sudah ada unit yang secara khusus menangani dan bertanggungjawab penuh terhadap pelaksanaan absensi pegawai, keenam, dukungan sumber daya yang ada, Dalam hal sumber daya Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik sudah memiliki sumber daya yang mencukupi untuk mendukung kelancaran dalam menjalankan system absensi sidik jari sedangkan untuk perlengkapan berupa alat yang diperlukan pihak fakultas sudah bisa mengatasinya sesuai dengan kebutuhan.selanjutnya. Rekomendasi yang diberikan kepada pihak penyelenggara kebijakan agar secara rutin melakukan evaluasi terhadap proses implementasi agar dapat mengatasi berbagai macam hambatan yang ditemui demi kelancaran proses implementasi dimasa mendatang.

Kata-kata Kunci : Implementasi Kebijakan, Absensi, Sidik Jari.

Abstract

The problems of this research are : a). discrimination between superior and staff at the office, b). employee habitual tardiness (comes late and leaves early) c). lack of responsibility (some employee only comes for the sake of attendance instead of working) d). the mileage employee takes to do fingerprint scanning. the purpose of this research is to describe and analyze fingerprint attendance policy implementation through content policy variable including its aspects which are; interest affected, type of benefits, extent of change envision, site of decision making, program implementer, and resources committed. theoretical approach used by Merilee S. Grindle shows the condition of the policy implementation process has been running very well in accordance with content of policy aspects. The research results in terms of aspects of policy content are as follow ;, First, interest affected policy By the use of electronic fingerprints attendance system, target groups interests has been formally achieved.. this is proven by the fulfillment of recapitulation report of in and out working hours report which now can be seen clearly and more accurately., second is the type of benefit.. this policy has produced good benefit for the employees, especially to train them to be more discipline., third is the extent of change envision it can be seen from the attendance data that there are no more tardy employee. the forth, site of decision making In term of decision making, fingerprint attendance policy program was appropriate because it is in conformity with the wish of the target group (target).. With circular letter of Rector tanjungpura university as supreme leader of the university, fifth is the program implementer, Based on the organizational structure of the University Tanjungpur, there are special unit who will fully responsible for the employee attendance. the last, resources committed , **In terms of resources, Social political science faculty already has sufficient resource to support fingerprint attendance system**, and for the equipment itself, the faculty can provide it based on the needs. The policy implementer has to evaluate the implementation process regularly, in order to overcome various obstacles encountered for the sake of continuity implementation process in the future.

Keywords: policy implementation, attendance, fingerprint.

A. PENDAHULUAN

Penggunaan mesin absensi sidik jari (*fingerprint*) pada dasarnya hanya menggantikan system absensi manual dengan memanfaatkan teknologi untuk memudahkan suatu kegiatan yang bermuara untuk meningkatkan efektifitas kerja suatu organisasi sehingga dapat menghasilkan suatu output kerja yang maksimal serta dapat lebih jauh menjaga aktifitas yang efisien bagi organisasi tersebut. Dari hasil observasi pendahuluan yang penulis lakukan dilokasi penelitian, selama diberlakukannya absensi *finger print* di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, semua PNS (Pegawai Negeri Sipil) maupun tenaga honorer untuk melakukan absensi setiap hari baik itu waktu masuk istirahat maupun

pulang ada sebagian dari pegawai tersebut setelah melakukan absensi mereka tidak langsung melakukan aktivitasnya sebagai pegawai melainkan melakukan aktivitas diluar dari tupoksinya sebagai pegawai FISIP Untan seperti pulang kerumah dan mengantar anak sekolah. Kondisi demikian memang sangat disayangkan dikarenakan pegawai yang seharusnya langsung melakukan aktivitas pekerjaannya justru melakukan kegiatan diluar tugas dan tanggungjawabnya, ini tidak terlepas dari kurang sadarnya sebagian pegawai tersebut terhadap kedisiplinan serta rasa tanggungjawab dimana yang seharusnya kepentingan-kepentingan tersebut haruslah dikalahkan.

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Untan menetapkan pemberlakuan kebijakan absensi sidik jari

(*fingerprint*) ini setahun setelah diberlakukannya kebijakan tersebut yakni sejak awal tahun 2014. Berdasarkan penjelasan yang diperoleh bahwa, pada awal pelaksanaannya terlihat kondisi kantor agak berbeda dari hari-hari sebelum diberlakukannya absensi sidik jari (*fingerprint*). Setiap hari kondisi kantor FISIP Untan terlihat lebih ramai dengan begitu banyak PNS dan Honorer yang hadir awal (jam 07.00-07.30 wib) untuk melakukan absensi masuk kerja dan pulang kerja (jam 16.00 wib) selama hari kerja (Senin s/d Kamis) sedangkan untuk hari Jum'at pulang jam 17.00 wib, oleh karena itu penggunaan absensi ini sebenarnya dapat meminimalisir masalah yang terkait dengan kurangnya disiplin kerja pegawai. Sejak diterapkannya absensi ini maka, absensi secara manual tidak diberlakukan lagi yang berakibat terjadinya beberapa perubahan sikap dan kebiasaan dari para pegawai.

Berdasarkan hasil observasi penulis terhadap objek penelitian didapatkan beberapa indikasi permasalahan seperti : Masih adanya diskriminasi pejabat dengan pegawai (staf), masih adanya pegawai yang hadir diatas jam mulai masuk kerja dan pulang masih dalam jam kerja, masih adanya pegawai yang hanya mementingkan kehadiran namun mengesampingkan tugas pokoknya atau beranggapan “yang penting absensi terpenuhi dikarenakan kurangnya

tanggungjawab dari pegawai, jauhnya jarak tempuh beberapa pegawai untuk melakukan absensi karena unit-nit kerja yang lokasinya berjauhan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah maka, fokus penelitian adalah deskripsi aspek-aspek proses implementasi kebijakan absensi sidik jari (*fingerprint*) berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Merilee S. Grindle yang mengemukakan pada dasarnya untuk menjelaskan bahwa proses implementasi kebijakan dipengaruhi oleh dua variabel besar yakni isi kebijakan (*content of policy*) dan lingkungan implementasi (*context of implementation*).

Adapun rumusan masalah yang dikemukakan sebagai berikut : “Bagaimana implementasi kebijakan absensi sidik jari (*fingerprint*) di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak dilihat dari isi kebijakan yang terdiri dari : kepentingan yang terpengaruh oleh kebijakan, jenis manfaat yang akan dihasilkan, derajat perubahan yang diinginkan, kedudukan pembuat kebijakan, pelaksana program, dan dukungan sumber daya pada Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak?

B. KERANGKA TEORITIS

Salah satu tahapan penting dalam siklus kebijakan publik adalah

implementasi kebijakan. Implementasi sering dianggap hanya merupakan pelaksanaan dari apa yang telah diputuskan oleh legislatif atau para pengambil keputusan, seolah-olah tahapan ini kurang berpengaruh. Akan tetapi dalam kenyataannya, tahapan implementasi menjadi begitu penting karena suatu kebijakan tidak akan berarti apa-apa jika tidak dapat dilaksanakan dengan baik dan benar. Dengan kata lain implementasi merupakan tahap dimana suatu kebijakan dilaksanakan secara maksimal dan dapat mencapai tujuan kebijakan itu sendiri. Implementasi merupakan terjemahan dari kata "*implementation*", berasal dari kata kerja "*to implement*". Menurut Webster's Dictionary (dalam Tachjan, 2008: 29), kata *to implement* berasal dari bahasa Latin "*implementum*" dari asal kata "*impere*" dan "*plere*". Kata "*implore*" dimaksudkan "*to fill up*," "*to fill in*", yang artinya mengisi penuh; melengkapi, sedangkan "*plere*" maksudnya "*to fill*", yaitu mengisi. Dalam Webster's Dictionary (dalam Tachjan, 2008: 29) selanjutnya kata "*to implement*" dimaksudkan sebagai: "(1) *to carry into effect; accomplish*. (2) *to provide with the means for carrying out into effect or fulfilling; to give practical effect to*. (3) *to provide or equip with implements*". Pertama, *to implement* dimaksudkan "membawa ke suatu hasil (akibat); melengkapi dan menyelesaikan". Kedua, *to*

implement dimaksudkan "menyediakan sarana (alat) untuk melaksanakan sesuatu". Ketiga, *to implement* dimaksudkan menyediakan atau melengkapi dengan alat".

Tachjan (2006:25) menyimpulkan bahwa implementasi kebijakan publik merupakan proses kegiatan administratif yang dilakukan setelah kebijakan ditetapkan dan disetujui. Kegiatan ini terletak di antara perumusan kebijakan dan evaluasi kebijakan. Implementasi kebijakan mengandung logika *top-down*, maksudnya menurunkan atau menafsirkan alternatif-alternatif yang masih abstrak atau makro menjadi alternatif yang bersifat konkrit atau mikro. Selanjutnya Pressman dan Wildavsky (dalam Tachjan, 2008: 29) mengemukakan bahwa, "*implementation as to carry out, accomplish fulfill produce, complete*". Maksudnya: membawa, menyelesaikan, mengisi, menghasilkan, melengkapi. Jadi secara etimologis implementasi itu dapat dimaksudkan sebagai suatu aktivitas yang bertalian dengan penyelesaian suatu pekerjaan dengan penggunaan sarana (alat) untuk memperoleh hasil.

Adapun model implementasi yang dikemukakan oleh Merilee S. Grindle (dalam Nograho, 2004:174-175) menyatakan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan ditentukan oleh isi kebijakan dan konteks kebijakan. Ide dasarnya adalah bahwa setelah kebijakan ditransformasikan, maka implementasi

kebijakan dilakukan. Keberhasilan implementasi ditentukan oleh derajat implementability dari kebijakan tersebut, isi kebijakan mencakup : a) kepentingan yang terpengaruh oleh kebijakan, b) jenis manfaat yang akan dihasilkan, c) derajat perubahan yang diinginkan, d) (siapa) pelaksana program e) sumber daya yang dikerahkan. Sedangkan konteks implementasinya adalah : a) kekuasaan, kepentingan dan strategi actor yang terlibat, b) karakteristik lembaga dan penguasa dan c) kepatuhan dan daya tanggap. Lebih lanjut Grindle menjelaskan bahwa, yang dimaksud dengan keberhasilan implementasi dipengaruhi oleh dua variabel besar yakni isi kebijakan (*content of policy*) dan lingkungan implementasi (*context of implementation*) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Penjelasan secara rinci mengenai alur proses aspek-aspek yang dominan dalam “implementability” suatu kebijakan public sebagaimana dikemukakan diatas dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1
Model Implementasi Kebijakan Menurut Grindle



Sumber : Riant Nugroho, 2004:176

Berkenaan dengan aspek teoritis yang dipergunakan dalam penelitian ini, teori yang dikemukakan Grindle merupakan teori yang dipergunakan sebagai pisau analisis penelitian yang dalam konsep pemahamannya dapat dijelaskan bahwa ada 6 (enam) aspek isi kebijakan (*content of policy*) yang menentukan tingkat keberhasilan implementasi kebijakan absensi sidik jari di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, yaitu:

1. Sejauh mana kepentingan kelompok sasaran atau target groups termuat dalam isi kebijakan dan bagaimana sifat kepentingan yang dipengaruhi, apakah implementasi satu kebijakan absensi sidik jari di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura.
2. *Type of benefits* (tipe manfaat) atau jenis manfaat yang diterima oleh pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik universitas tanjungpura .
3. *Extent of change envision* (derajat perubahan yang ingin dicapai dari sebuah kebijakan) dari implementasi implementasi absensi sidik jari di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura terhadap perubahan perilaku kelompok sasarannya.
4. *Site of decision making* (letak pengambilan keputusan), maksudnya

apakah letak sebuah program sudah tepat diimplementasikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura terhadap perubahan perilaku kelompok sasarannya.

5. *Program implementer* (pelaksana program) apakah sebuah kebijakan telah menyebutkan implementornya/pelaksananya dengan rinci. Aparat pelaksana, yaitu bagaimana komitmen untuk berperilaku sesuai tujuan kebijakan harus dimiliki oleh aparat pelaksana. *Aparat pelaksana (Implementing organization)*, yaitu badan-badan pelaksana atau unit-unit birokrasi pemerintahan yang bertanggungjawab dalam implementasi kebijakan, dalam hal ini pihak UNTAN memberikan surat edaran kepada FISIP UNTAN untuk melaksanakan surat edaran tersebut untuk disosialisasikan dan dijalankan serta memantau pelaksanaannya sehingga dapat memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar kebijakan tersebut. Tiga hal yang memengaruhi factor ini yaitu a). Struktur dan personil (*The structure and personel*), b). Pimpinan dari bidang/bagian (administrasi) organisasi (*The leadership of the administrative organization*), c). Pelaksanaan program dan kapasitas (*The implementing program and capacity*).

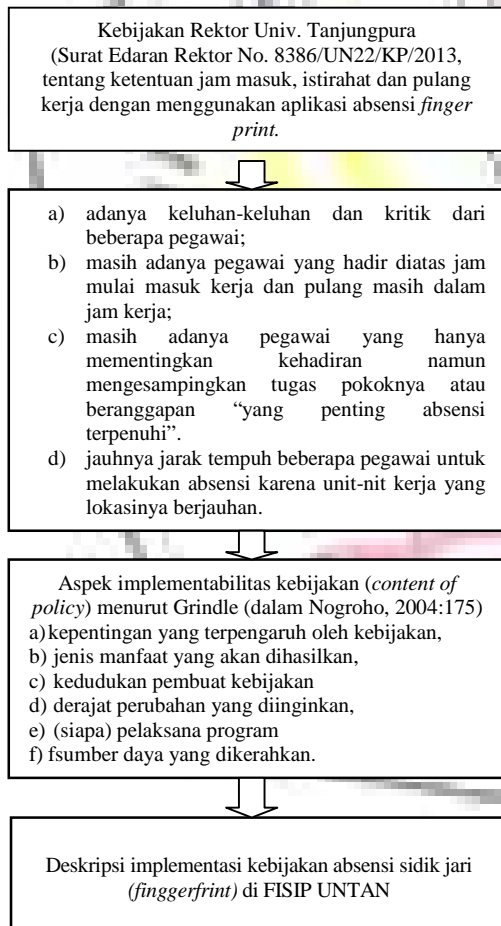
6. *Resources committed* (sumber-sumber daya yang digunakan) apakah sebuah program didukung sumber daya yang memadai. Dukungan Sumber Daya, yaitu bagaimana kondisi sumber daya yang ada seperti dana, peralatan teknologi, dan sarana serta prasarana lainnya sehingga implementasi absensi sidik jari di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura akan dapat berjalan dengan baik.

Penulis menggunakan teori yang dikemukakan oleh Merilee S. Grindle (dalam Nogroho, 2004:174-175) yang menyatakan bahwa ada 6 aspek isi kebijakan yang menentukan tingkat implementabilitas kebijakan publik, yaitu: a) kepentingan yang terpengaruh oleh kebijakan, b) jenis manfaat yang akan dihasilkan, c) derajat perubahan yang diinginkan, d) (siapa) pelaksana program e) sumber daya yang dikerahkan. Teori ini merupakan teori yang menganut aliran top down. Berdasarkan atas pemikiran tersebut, menurut hemat penulis teori ini lebih sesuai dengan jenis kebijakan yang diteliti berupa implementasi absensi sidik jari (finger print) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Disamping itu jenis kebijakan tersebut termasuk dalam kelompok pendekatan yang bersifat *Top Down*.

Berdasarkan atas pemikiran bahwa pendekatan yang digunakan oleh Grindle

dalam untuk mengetahui secara mendalam melalui aspek-aspek seperti tersebut diatas, maka kita akan dapat melihat aspek-aspek yang perlu diperhatikan untuk mewujudkan keberhasilan proses implementasi absensi sidik jari di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak. Aspek teorititis ini dimaksudkan agar lebih mudah dimengerti maksud dan arah penelitian ini. Kerangka pikir tersebut penulis gambarkan sebagai berikut :

Gambar 2
Kerangka Pemikiran



C. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif. "Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Lokasi penelitian ini di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura yang terletak di Kota Pontianak. Adapun yang menjadi alasan pemilihan lokasi penelitian ini adalah adanya permasalahan yang diteliti dan kemudahan-kemudahan dalam memperoleh data dan observasi serta kelayakan data penelitian yang menurut hemat saya akan dapat memperlancar dalam melaksanakan penelitian. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai pada Sekretariat Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak dengan nara sumber yang dipilih adalah para pimpinan unit kerja di lingkungan kantor Fisip Untan diantaranya Dekan, Pembantu Dekan II, Kepala Tata Usaha, Kepala Sub bagian Kepegawaian serta staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak.

Teknik ini bertujuan menggambarkan fenomena-fenomena yang ditemui secara rinci dimulai dengan memilah atau mengelompokkan data

menurut kategorinya, kemudian diberikan penafsiran berupa kalimat-kalimat atau ungkapan-ungkapan untuk dipaparkan atau interpretasi data dan selanjutnya dianalisis sesuai dengan tujuan penelitian secara sistematis mengenai teknik analisa data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis “Model Interaktif” yang terdiri dari triangulasi data, reduksi, *display* dan *diakhiri dengan verifikasi data*.

D. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Merilee S. Grindle yang dijadikan sebagai *grand theory* (teori utama) pada penelitian, pada bagian ini akan dideskripsikan secara sistematis dan diberikan analisis mengenai kondisi aktual berdasarkan data hasil wawancara dan observasi berdasarkan variabel isi kebijakan (*content of policy*) dan yang terdiri dari aspek-aspek : a) kepentingan yang terpengaruh oleh kebijakan, b) jenis manfaat yang akan dihasilkan, c) derajat perubahan yang diinginkan, d) kedudukan pembuat kebijakan, e) pelaksana program, dan e) dukungan sumber daya yang ada pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak. Pendekatan Merilee S. Grindle ini dikenal dengan istilah “*Implementation as A Political and Administrative Procces*”.

Sebagaimana kerangka teoritis yang telah berdasarkan pendapat Merilee S. Grindle yang menjelaskan bahwa, yang dimaksud dengan keberhasilan proses implementasi dipengaruhi variabel isi kebijakan (*content of policy*).

Aspek-aspek proses implementasi dengan menggunakan teori yang dikemukakan oleh Merilee S. Grindle dapat penulis deskripsikan dan berikan analisis dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Kepentingan Yang Terpengaruh Oleh Kebijakan

Penulis dapat menjelaskan bahwa, adanya kebijakan absensi sidik jari yang dilaksanakan hampir diseluruh institusi pemerintah merupakan tindakan apresiatif oleh lembaga (organisasi) dalam menginterpretasikan kebijakan yang sebelumnya sudah ada seperti kebijakan-kebijakan pemerintah yang berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai dan efektifitas serta efensiensi kerja. Semua tindakan yang ada tersebut bermuara pada kebijakan yang termuat pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Apabila kita analisis lebih dalam bahwa, latar belakang dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin

Pegawai Negeri Sipil disebabkan adanya kebutuhan untuk mengatur secara lebih baik hal-hal yang menyangkut disiplin Pegawai Negeri Sipil. Latar belakang ini dapat kita analogikan dengan latar belakang diterapkannya media atau sarana penunjang untuk melaksanakan kebijakan tersebut melalui penerapan aplikasi absensi sidik jari bagi setiap institusi pemerintah. Berdasarkan analogi tersebut terlihat dengan jelas bahwa ada keterkaitan yang erat mengenai alasan-alasan dilakukannya hal-hal tersebut, semuanya pada akhirnya bermuara pada upaya pencapaian kondisi disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sebagaimana tertera pada Bab I yang mengatur tentang ketentuan Umum pada Pasal 1 bahwa, yang dimaksud dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Berdasarkan keterangan-keterangan yang diberikan oleh beberapa informan penelitian sehubungan dengan sejauh mana kepentingan pegawai atau kelompok sasaran atau target groups termuat dalam isi kebijakan dan bagaimana sifat kepentingan yang dipengaruhi oleh kebijakan absensi sidik jari dapat penulis berikan interpretasi bahwa, kepentingan pegawai atau

kelompok sasaran atau target groups yang termuat dalam isi kebijakan dan bagaimana sifat kepentingan yang dipengaruhi oleh kebijakan absensi sidik jari di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura secara jelas pada Surat Edaran Rektor No. 8386/UN22/KP/2013 tanggal 18 Juni 2013 dengan memperhatikan Keputusan Rektor Universitas Tanjungpura No. 762/TU/2011 tanggal 25 Juni 2011 tentang penetapan pelaksanaan 5 (lima) hari kerja di lingkungan Universitas Tanjungpura serta berdasarkan Keputusan Presiden No. 58 tahun 1964 sebagaimana telah diubah dengan No. 68 tahun 1995 tentang hari kerja di lingkungan lembaga pemerintah, dimana ditentukan bekerja selama 37,5 jam perminggu sesuai dengan jumlah jam kerja efektif 5 (lima) hari kerja. Berbagai alasan lain juga menjadi sebab diberlakukannya sistem ini diantaranya adalah untuk meminimalisir pegawai yang datang tidak tepat waktu, dan pulang bekerja sebelum waktu yang ditentukan, namun kenyataan bahwa sebelum diterapkannya aturan ini memang sering terjadi pelanggaran terhadap disiplin waktu kerja. Namun pada intinya diimplmentasikannya peraturan ini adalah untuk memenuhi kepentingan pegawai atau kelompok sasaran atau target groups yang dimuatkan pada kebijakan absensi sidik jari yang diatur oleh Surat Edaran Rektor tersebut.

Kebijakan absensi sidik jari (*fingerfrint*) yang dilakukan di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura walaupun masih mendapat tantangan dari sebagian pihak kebijakan ini tetap harus dilakukan supaya apa yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai bisa dapat dirasakan.

b. Jenis Manfaat Yang Dihasilkan

Berdasarkan keterangan-keterangan yang diberikan oleh informan penelitian sehubungan dengan *Type of benefits* (tipe manfaat) atau jenis manfaat yang diterima oleh pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik universitas Tanjungpura sebagai *target groups* dapat penulis berikan interpretasi bahwa, berbagai aspek manfaat dapat diperoleh dengan adanya penerapan mesin absensi sidik jari ini, khususnya dalam upaya meningkatkan disiplin pegawai terhadap jam hadir dan pulang kantor. Aspek manfaat yang diperoleh dari penerapan absensi dengan menggunakan media elektronik (*finger print*) cukup banyak dalam menunjang kinerja organisasi khususnya. Aspek kemanfaatan yang diperoleh terdiri dari dua sisi yaitu kemanfaatan bagi kelembagaan dan kemanfaatan bagi pegawai itu sendiri. Secara kelembagaan aspek kemanfaatan yang diperoleh adalah dalam pelaksanaan pekerjaan absensi pegawai yang lebih

efektif dan efisien serta data yang diperoleh dapat lebih terukur dan dipertanggungjawabkan serta system kontroling yang lebih mudah terhadap keberadaan pegawai pada saat jam kerja. Sedangkan manfaat terhadap pegawai diantaranya dapat meningkatkan membantu peningkatan kepribadian pegawai FISIP Untan kearah yang lebih baik dari sebelumnya dalam disiplin penggunaan waktu kerja, kesesuaian memperoleh Uang Tunjangan Kinerja (TUKIN) dan Uang Lauk Pauk (ULP) serta dapat memberikan ukuran capaian kinerja yang mereka lakukan sehubungan dengan upaya peningkatan karier / jenjang jabatan yang sesuai dengan laporan yang dikeluarkan dari rekapitulasi mesin absensi sidik jari tersebut, artinya lebih dapat dipertanggungjawabkan sesuai kebutuhan dalam menunjang jabatan dan karier pegawai. Interpretasi ini sejalan dengan keterangan yang disampaikan oleh para informan yang menyatakan bahwa, banyak manfaat yang diperoleh sejak diterapkannya system absensi sidik jari ini, terutama secara pribadi akan dapat melatih mereka untuk lebih disiplin dalam mentaati jam masuk dan pulang kerja. Sejak diterapkannya kebijakan lembaga berupa absensi sidik jari ini sangat bermanfaat bagi kepada kepentingan kelembagaan maupun bagi pegawai itu sendiri. Kebijakan yang sudah diterapkan sudah sangat banyak

manfaatnya bagi para pegawai terutama untuk melatih mereka untuk lebih disiplin terutama disiplin waktu. Bagi pegawai dan tenaga honorer kebijakan absensi sidik jari ini memang harus dilakukan dan sipatnya memaksa dikarenakan lebih memudahkan memonitoring laporan yang berkaitan dengan absensi pegawai supaya tidak adanya kecemburuan apabila mendapat tunjangan kinerja (TUKIN) dan uang lauk pauk (ULP).

c. Derajat Perubahan Yang Diinginkan.

Berdasarkan keterangan-keterangan yang diberikan oleh informan penelitian sehubungan dengan pengertian dan kondisi dari perubahan yang diinginkan dari adanya kebijakan absensi sidik jari pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik universitas Tanjungpura sebagai *target groups* dapat penulis berikan interpretasi bahwa, berbagai kondisi perubahan-perubahan yang diinginkan telah terjadi dengan diterapkannya kebijakan absensi sidik jari di lingkungan FISIP Untan. Perubahan-perubahan yang diinginkan tersebut sangat signifikan atau berpengaruh baik terhadap kelembagaan FISIP untan maupun terhadap pegawai-pegawainya. Aspek perubahan-perubahan yang terjadi ini dapat dilihat dari kondisi sebagaimana yang diuraikan dari jawaban para informan bahwa, dampak yang positif terhadap terjadinya peningkatan pelayanan terhadap mahasiswa

dan juga dapat menunjang kinerja lembaga. Perubahan-perubahan yang ada tersebut walaupun belum diukur secara lebih mendalam namun diyakini telah membawa kearah perubahan yang baik dalam mendukung kinerja kelembagaan FISIP Untan. Berdasarkan kondisi demikian dengan adanya berbagai macam perubahan seputar masalah disiplin kerja pegawai akan membawa dampak yang sangat positif terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai sehingga pelayanan terhadap mahasiswa dapat lebih maksimal dari sebelumnya.

Derajat perubahan yang ada dapat dilihat dari dua sisi perubahan yaitu perubahan pada kelembagaan dan perubahan pada pegawai itu sendiri. Berdasarkan pengakuan salah seorang informan seperti dikemukakan pada jawabannya diatas bahwa, derajat perubahan yang ada telah dapat tercapai dengan lebih disiplinnya pegawai dalam mentaati jam masuk dan pulang kantor, kondisi ini memungkinkan akan menimbulkan dampak yang positif terhadap terjadinya peningkatan pelayanan terhadap mahasiswa dan juga dapat menunjang kinerja lembaga. Namun, perubahan-perubahan yang ada walaupun belum diukur secara lebih mendalam saya yakin telah terjadi derajat perubahan yang cukup baik dan telah mendukung kelembagaan FISIP Untan dalam peningkatan kinerjanya.

Interpretasi yang dikemukakan tersebut sejalan dengan keterangan yang disampaikan oleh para informan yang menyatakan bahwa, banyak perubahan-perubahan yang telah terjadi terutama pada para pegawai (staff), hal ini terlihat pada saat jam hadir dan pulang kantor dimana mereka yang sebelumnya jarang atau hadir terlambat pada saat jam absen masuk dan pulang kerja sudah berkumpul untuk melakukan absen. Hal ini menunjukkan adanya perubahan-perubahan yang cukup berpengaruh bagi pegawai (staff) untuk selalu mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak pimpinan lembaga FISIP Untan. Sanksi-sanksi berupa teguran atau surat peringatan dari pihak pimpinan fakultas juga memberikan pengaruh terhadap pegawai-pegawai tersebut.

d. *Site of Decision Making (Letak Pengambilan Keputusan)*

Berdasarkan keterangan-keterangan yang diberikan oleh informan penelitian sehubungan dengan konsep pengambilan keputusan dalam suatu kebijakan memegang peranan penting dalam pelaksanaan suatu kebijakan maka dapat penulis berikan interpretasi bahwa, letak pengambilan keputusan program kebijakan absensi sidik jari ini sudah tepat karena sesuai dengan upaya pemenuhan kebutuhan pegawai sebagai target group (sasaran) di lingkungan FISIP Untan. Walaupun

padakenyataannya lingkungan FISIP Untan merupakan unit yang terakhir menerapkan kebijakan absensi sidik jari namun langkah kebijakan yang dilakukan oleh pihak pimpinan Fakultas merupakan langkah yang sangat tepat untuk menjawab semua kebutuhan-kebutuhan tersebut. Selanjutnya berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa pada lingkungan unit kerja FISIP Untan terdiri dari 3 unit yang keberadaannya masing-masing saling berjauhan namun alat absensi yang digunakan terletak di kampus FISIP (S1) sehingga tidak jarang cukup menyulitkan pegawai pada unit lain untuk melakukan absen karena jarak tempuh yang cukup jauh dengan menggunakan sepeda motor sehingga kondisi demikian tidak efektif. Kondisi demikian sudah berlangsung cukup lama sejak diterapkannya kebijakan ini dan ini menunjukkan kurang tepatnya pelaksanaan keputusan yang telah dilakukan sehubungan dengan penempatan alat absensi tersebut, bisa jadi masing-masing unit walaupun dalam kondisi berjauhan memiliki alat sendiri-sendiri namun laporan absensi tersebut dapat dimonitor pada satu unit kerja setiap bulannya. Walaupun kondisi demikian kurang menguntungkan sebagian pegawai yang harus melakukan absen rutin ke fakultas (S1) namun mau tidak mau mereka tetap menjalankan kegiatan tersebut.

Keputusan yang diambil oleh pihak Fakultas berdasarkan Surat Edaran Rektor Untan pada dasarnya merupakan tindakan yang sangat tepat untuk menjawab kebutuhan yang ada sehubungan dengan pelaksanaan system absensi pegawai agar dapat berjalan efektif dan efisien. Selanjutnya masing-masing unit menginterpretasikan surat edaran tersebut dan selanjutnya melaksanakannya, dalam hal ini sebagai agen pelaksananya (implementor teknis) adalah unit kepegawaian FISIP Untan.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang terlibat sebagai pelaksana kebijakan absensi sidik jari di lingkungan FISIP Untan sebelumnya memang sudah teredia yakni para staf pada bagian kepegawaian yang sebelumnya diberikan pengarahan oleh insruktur penyedia perlengkapan tersebut untuk menguasai beberapa hal-hal teknis pada perlengkapan mesin absensi elektronik tersebut. Pada dasarnya kegiatan rutinitas yang mereka lakukan hanya merupakan peralihan dari system absensi yang sebelumnya dilakukan dengan cara manual (tanda tangan / paraf kehadiran) menjadi system elektronik yang menggunakan seperangkat alat (mesin) yang disambungkan ke system computer dan kemudian diolah secara otomatis sehingga didapatkan lapora yang merekapitulasi semua jumlah kehadiran secara lebih rinci berikut jam hadir, istirahat dan pulang

kerja. Hal ini berbeda sekali dengan pelaksanaan system manual, dimana bukti absensi tersebut tidak dapat dirincikan secara jelas dan perhitungannya pun dilakukan secara manual sehingga memerlukan waktu dan cukup menyulitkan petugas dalam memberikan laporan (rekapitulasi) setiap akhir bulannya. Berdaasarkan pengakuan para staf yang menangani hal ini diperoleh penjelasan bahwa, mereka justeru sangat terbantu dengan penggunaan mesin abasensi sidik jari ini, sebab dengan penggunaan system kompuetrisasi ini data-data absensi pegawai tersebut sudah diolah secara otomatis dan laporan akhir yang diperlukan bisa langsung di cetak (*print out*) sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan.

Berdasarkan struktur organisasi di lingkungan Universitas Tanjungpura sudah ada unit yang secara khusus menangani dan bertanggungjawab penuh terhadap pelaksanaan absensi pegawai di masing-masing fakultas termasuk juga di FISIP Untan yang sudah secara sruktur organisasi akan melaksanakan program absensi sidik jari ini. Faktor sumber daya manusia *program implementer* (pelaksana program) yang tersedia sangatlah berpengaruh dalam menunjang keberhasilan implementasi atau penerapan suatu kebijakan ataupun program kegiatan pada suatu lembaga, termasuk juga dilingkungan FISIP Untan dalam menerapkan kebijakan absensi sidik jari

bagi para pegawainya. Dengan demikian dapat diartikan apabila ketidaktersediaan sumber daya yang cukup sebagai pelaksana program atau kebijakan maka akan sangat menyulitkan dalam keberhasilan proses implementasinya.

f. Dukungan Sumber Daya (*Resources Committed*)

Berdasarkan keterangan-keterangan yang diberikan oleh informan penelitian sehubungan dengan pengertian dan konsep dukungan sumber daya merupakan pengertian dari apakah sebuah program didukung oleh sumber daya yang memadai, maka dapat penulis berikan interpretasi, bahwa peralatan teknologi, dan sarana serta prasarana lain yang berkaitan dengan proses implementasi absensi sidik jari di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura secara teknis sudah tersedia dengan sangat memadai, namun berdasarkan hasil observasi yang dilakukan sesuai dengan jawaban informan IV bahwa, penulis sangat membenarkan apabila lokasi yang cukup berjauhan antar unit yang ada di FISIP untan (unit Ilmu Pemerintahan dan Program Magister Ilmu Sosial) dirasakan cukup jauh terutama unit Ilmu Pemerintahan yang memiliki jarak tempuh hampir 30 menit apabila kondisi jalan macet pada jam-jam sibuk untuk menuju ke unit S1 dalam melakukan absensi khususnya pada saat jam istirahat, belum lagi apabila

pegawai tersebut pada jam pulang kantor dan harus melakukan absen pulang sedangkan arah rumahnya berlawanan arah sehingga menyebabkan mereka bolak-balik dan banyak sekali pemborosan waktu dan tenaga, kondisi demikian menurut penulis sangatlah kurang efisien dan efektif.

Dengan demikian dapat diartikan apabila ketidaktersediaan sumber daya yang meliputi dana, sarana dan prasarana melalui kemudahan-kemudahan tindakan dalam pengadaan barang-barang kebutuhan pendukung tersebut serta pembiayaan-pembiayaan lainnya yang memang dianggap perlu tidak atau kurang dapat terpenuhi maka akan sangat menyulitkan dalam keberhasilan proses implementasinya.

2. Kajian Analisis Teoritis

Digunakannya peralatan absensi elektronik di setiap unit kerja pemerintahan, termasuk juga Universitas Tanjungpura dan tidak terkecuali pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik juga pada dasarnya demikian. Dimana tujuan penggunaan mesin absensi elektronik ini adalah hanya sebagai upaya untuk penertiban pegawai sesuai maksud dan tujuan dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS untuk mewujudkan birokrasi pemerintah yang profesional. Sistem absensi ini tentunya juga akan sangat berpengaruh dalam upaya peningkatan

kinerja yang akan dicapai organisasi, selain itu sistem absensi ini juga berpengaruh terhadap kevalidan data absensi dan diri pribadi pegawai yang sebelumnya cenderung malas untuk lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya. Diakui bahwa, penggunaan teknologi seperti ini telah banyak memberikan manfaat atau dampak positif bagi berlangsungnya kegiatan organisasi dalam rangka mengantisipasi dan meminimalisir terjadinya pelanggaran kedisiplinan karyawan.

Upaya untuk meningkatkan disiplin pegawai terutama PNS merupakan suatu hal yang sangat sulit untuk diwujudkan walaupun telah ditetapkan dengan aturan berupa sanksi yang cukup tegas, hal ini terpelung ke masing-masing pribadi pegawai itu sendiri dalam memaknai arti pekerjaan yang merupakan kewajibannya. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS yang telah mengatur secara jelas mengenai bentuk disiplin pegawai, disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk melaksanakan kewajibannya dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin (Pasal 1). Ancaman sanksi yang diberikan apabila terjadi pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja berupa :

- a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja;
- b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 (dua puluh lima) hari kerja; dan
- c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 (dua puluh enam) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja. (Pasal 9 Ayat 11)

Adapun yang dimaksud dengan kewajiban untuk “masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja” adalah setiap PNS wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum bukan karena dinas. Apabila berhalangan hadir wajib memberitahukan kepada pejabat yang berwenang. Keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi $7 \frac{1}{2}$ (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja.

Sehubungan dengan salah satu upaya untuk meningkatkan disiplin kerja PNS di lingkungan Universitas Tanjungpura maka dikeluarkan surat edaran Rektor No. 8386/UN22/KP/2013 tanggal 18

Juni 2013 dengan memperhatikan Keputusan Rektor Universitas Tanjungpura No. 762/TU/2011 tanggal 25 Juni 2011 tentang penetapan pelaksanaan 5 (lima) hari kerja di lingkungan Universitas Tanjungpura serta berdasarkan Keputusan Presiden No. 58 tahun 1964 sebagaimana telah diubah dengan No. 68 tahun 1995 tentang hari kerja di lingkungan lembaga pemerintah, dimana ditentukan bekerja selama 37,5 jam perminggu sesuai dengan jumlah jam kerja efektif 5 (lima) hari kerja. Berbagai alasan lain juga menjadi sebab diberlakukannya sistem ini diantaranya adalah untuk meminimalisir pegawai yang datang tidak tepat waktu, dan pulang bekerja sebelum waktu yang ditentukan, namun kenyataan bahwa sebelum diterapkannya aturan ini memang sering terjadi pelanggaran terhadap disiplin waktu kerja.

Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa, wacana penggunaan mesin absensi sidik jari di lingkungan Universitas Tanjungpura telah terdengar di pertengahan tahun 2012, dan untuk menindaklanjuti hal tersebut dikelurkan surat Edaran Rektor Untan dan dilakukan pendataan, serta database sidik jari bagi semua pegawai. Akhirnya penggunaan mesin absensi ini bisa dilaksanakan pada akhir Januari 2013 dan efektif pada tanggal 1 bulan Februari tahun 2013 yang terbatas pada beberapa unit kerja di tingkat

universitas (rektorat) dan fakultas yang memang dianggap sudah siap untuk melaksanakannya.

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Untan menetapkan pemberlakuan kebijakan absensi sidik jari (*fingerprint*) ini setahun setelah diberlakukannya kebijakan tersebut yakni sejak awal tahun 2014. Berdasarkan penjelasan yang diperoleh bahwa, pada awal pelaksanaannya terlihat kondisi kantor agak berbeda dari hari-hari sebelum diberlakukannya absensi sidik jari (*fingerprint*). Setiap hari kondisi kantor FISIP Untan terlihat lebih ramai dengan begitu banyak PNS dan Honorer yang hadir awal (jam 07.00-07.30 wib) untuk melakukan absensi masuk kerja dan pulang kerja (jam 16.00 wib) selama hari kerja (Senin s/d Kamis) sedangkan untuk hari Jum'at pulang jam 17.00 wib, oleh karena itu penggunaan absensi ini sebenarnya dapat meminimalisir masalah yang terkait dengan kurangnya disiplin kerja pegawai. Sejak diterapkannya absensi ini maka, absensi secara manual tidak diberlakukan lagi yang berakibat terjadinya beberapa perubahan sikap dan kebiasaan dari para pegawai.

Sejak diterapkannya absensi sidik jari (*fingerprint*) tersebut tentunya membuat banyak perubahan terhadap pegawai untuk selalu hadir tepat waktu sebab jika tidak akan berdampak pada pendapatan pegawai

itu sendiri dimana berdasarkan absensi sidik jari (*fingerprint*) ini penghitungan untuk ULP (Uang Lauk Pauk) dan Tukin (Tunjangan Kinerja) pegawai dihitung. Data absensi tersebut untuk setiap bulannya akan direkap oleh bagian keuangan dan kepegawaian tergantung dari kebijakan pemakai, dan dengan penerapan absensi sidik jari dapat juga dilihat pegawai yang tidak disiplin atau tidak tepat waktu sehingga tidak ada celah bagi setiap pegawai untuk memanipulasi kehadirannya.

Berdasarkan kondisi aktual dari beberapa informasi dan observasi pendahuluan yang melatar belakangi ketertarikan penulis untuk mengadakan suatu penelitian, penulis bermaksud untuk mendeskripsikan secara lebih mendalam mengenai implementasi absensi sidik jari (*fingerprint*) di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

a. Ada beberapa kepentingan target group (pegawai) yang dipengaruhi sehubungan dengan berlangsung adanya proses implementasi absensi sidik jari di lingkungan FISIP Untan. Kepentingan-kepentingan target group yang terpengaruh tersebut merupakan hal

yang sangat positif dan bukan respon dari kepentingan target group yang bertentangan dengan kebijakan yang ada terkait dengan peraturan disiplin PNS dalam menunjang keberhasilannya dibandingkan dengan menggunakan system manual.

b. Banyak sekali aspek manfaat yang diperoleh dari penerapan absensi dengan menggunakan media elektronik (*fingerprint*) khususnya dalam menunjang kinerja organisasi. Aspek kemanfaatan yang diperoleh terdiri dari dua sisi yaitu kemanfaatan bagi kelembagaan dan kemanfaatan bagi pegawai itu sendiri. Secara kelembagaan aspek kemanfaatan yang diperoleh adalah dalam pelaksanaan pekerjaan absensi pegawai yang lebih efektif dan efisien serta data yang diperoleh dapat lebih terukur dan dipertanggungjawabkan serta system controlling yang lebih mudah terhadap keberadaan pegawai pada saat jam kerja. Sedangkan manfaat terhadap pegawai diantaranya dapat meningkatkan membantu peningkatan kepribadian pegawai FISIP Untan kearah yang lebih baik dari sebelumnya dalam disiplin penggunaan waktu kerja.

c. Banyak kondisi perubahan-perubahan yang telah terjadi dengan diterapkannya kebijakan absensi sidik jari di lingkungan FISIP Untan. Perubahan-perubahan yang diinginkan tersebut sangat signifikan

atau berpengaruh baik terhadap kelembagaan FISIP untan maupun terhadap pegawai-pegawainya. Aspek perubahan-perubahan yang terjadi memiliki dampak yang positif terhadap terjadinya peningkatan pelayanan terhadap mahasiswa dan juga dapat menunjang kinerja lembaga.

- d. Letak pengambilan keputusan kebijakan absensi sidik jari ini sudah tepat karena sesuai dengan upaya pemenuhan kebutuhan pegawai sebagai target group (sasaran) di lingkungan FISIP Untan. Walaupun pada kenyataannya lingkungan FISIP Untan merupakan unit yang terakhir menerapkan kebijakan absensi sidik jari namun langkah kebijakan yang dilakukan oleh pihak pimpinan Fakultas merupakan langkah yang sangat tepat untuk menjawab semua kebutuhan-kebutuhan tersebut.
- e. Kondisi aspek *program implementer* (pelaksana program) pada proses implementasi kebijakan sidik jari di lingkungan FISIP Untan sudah sangat memadai karena telah ditangani oleh unit khusus di unit bagian kepegawaian FISIP Untan yang memiliki kompetensi dalam hal atau urusan absensi pegawai.
- f. Dukungan sumber daya berupa penyediaan dana, peralatan teknologi, dan sarana serta prasarana lain yang berkaitan dengan proses implementasi absensi sidik jari di Fakultas Ilmu Sosial

dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura secara teknis sudah tersedia dengan sangat memadai, namun kiranya perlu adanya kebijakan penambahan peralatan pada 2 (dua) unit kerja yang belum dilengkapi dengan dukungan peralatan absensi sidik jari sehingga benar-benar dapat berjalan dengan lebih baik menuju kearah efektifitas dan efisiensi pegawai dalam bekerja.

2. Saran

- a. Sehubungan dengan upaya peningkatan disiplin kerja pegawai yang mengarah kepada pelayanan yang maksimal kepada mahasiswa hendaknya pihak pimpinan di lingkungan FISIP Untan menyelenggarakan sosialisasi dan dan pengawasan yang lebih maksimal lagi sehingga disiplin kerja para pegawai benar-benar dapat terwujudkan
- b. Perlu adanya koordinasi tiap pimpinan unit sehingga pelayanan yang maksimal dapat dilaksanakan dengan baik.
- c. Sarana dan prasarana perlu diperhatikan lebih baik oleh pimpinan fakultas sehingga benar-benar dapat mendukung kelancaran kerja para pegawai. Sehubungan dengan masih kurangnya dukungan sumber daya berupa penyediaan peralatan absensi pada 2 (dua) unit kerja maka pihak pimpinan FISIP Untan hendaknya mempertimbangkan kondisi tersebut

sehingga proses implementasi benar-benar dapat berjalan dengan lebih baik menuju kearah efektifitas dan efesiensi pegawai dalam bekerja.

F. DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku:

Davis, B. Gordon. 1992. Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen Bagian II: Struktur dan Pengembangannya. Jakarta : PT. Pustaka BinamanPressindo

Guntur, Ietje S. 1996 . *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta : Airlangga

Hasibuan, Melayu, S, P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Toko Gunung Agung.

Islamy, M. Irfan. 2006. *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara*, Jakarta: Bumi Aksara.

Jones, Charles O. 2006 *Pengantar Kebijakan Publik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Moleong, Lexy, J. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

....., Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.

Nugroho,Riant. 2006. Kebijakan Publik untuk Negara-Negara Berkembang (Model - model Perumusan Implementasi dan Evaluasi). PT.Elex Media Komputindo: Jakarta

....., 2004. *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*, PT.Elex Media Komputindo: Jakarta

Ripley, Rendal B. and Grace A. Franklin. 1986. *Policy Implementation and Bureaucracy*, second edition, the Dorsey Press, Chicago-Illionis.

Rusdiono. 2007. *Kebijakan Anti Kemiskinan Berorientasi Pemberdayaan, dalam Proyeksi Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora*. Volume 11 No. 1. Pontianak: Fisipol Untan.

Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.

....., 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*, Alfabeta. Bandung.

Tachjan. 2006. *Implementasi Kebijakan Publik*. Bandung: AIPI

Wahab, Solichin Abdul. 2007. *Analisis Kebijaksanaan Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Widodo, Joko. (2007). *Analisa Kebijakan Publik*. Malang:Bayu Media Publishing

Wibawa, Samodra. 1994. *Kebijakan Publik*, Intermedia Jakarta.

Winarno, Budi. 2004. *Teori Kebijaksanaan Publik*. Yogyakarta: Pusat Antar Universitas Studi Sosial UGM.

Lakip 2014, Universitas Tanjungpura Pontianak

Dokumen

Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah No.42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Krops dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Bagian Organisasi dan Tatalaksana Kabupaten Lebak Tahun2010

Surat Edaran Rektor No. 8386/UN22/KP/2013 tanggal 18 Juni 2013 dengan memperhatikan Keputusan Rektor Universitas Tanjungpura No. 762/TU/2011 tanggal 25 Juni 2011 tentang penetapan pelaksanaan 5 (lima) hari kerja di lingkungan Universitas Tanjungpura.

<http://ulfadewihasnita.wordpress.com/2012/11/06/hubungan-penerapan-absensi-sidik-jari-finger-print/>

<http://elib.unikom.ac.id/.../jbptunikompp-gdl-muhamadalf-2>

Undang-Undang No. 43 Tahun 1999, tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Skripsi dengan judul “Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi *Finger Print* Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak, oleh Erna Maeyasari, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang, Tahun 2012.

Skripsi dengan judul “ Implementasi peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil di Kecamatan Toho Kabupaten Pontianak dimana didalam skripsi ini menggambarkan implementasi peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 di kantor Camat Toho Kabupaten Pontianak.

Skripsi, dengan judul “Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (Finger Print) Dengan Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Fakultas Matematikadan Ilmu Pengetahuan Alam, Institut Pertanian Bogor, Bogor - Jawa Barat). Bogor : Program Sarjana Ekstensi Manajemen Agribisnis Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor. Oleh Faisal. 2006.

Web :

http://www.academia.edu/3252594/Pengaruh_Efektivitas_Penerapan_Absensi_Finger_Print_Terhadap_Disiplin_Pegawai_Negeri_Sipil_Di_Sekretariat_Daerah_Kabupaten_Lebak



LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH / PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : Kuswahyudi
NIM / Periode lulus : E21111082/TV
Tanggal Lulus : 13 Juli 2015
Fakultas/ Jurusan : ISIP / Ilmu Administrasi Negara
E-mail address/ HP : thukids@yahoo.co.id / 081357839334

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Publika*) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul**):

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN ABSENSI SIDIK JARI (FINGERFRINT)DI FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS TANJUNGPURA PONTIANAK

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/ format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/ mempublikasikannya di Internet atau media lain):

- Secara *fulltext*
 content artikel sesuai dengan standar penulis jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.



Mengetahui/ disetujui
Pengelola Jurnal Publika

Dr. Arifin, S.Sos, M.AB
NIP.197103021997021002

Catatan

*tuliskan nama jurnal sesuai prodi masing-masing
(*Publika/Governance/Aspirasi/Sociodev/Sosiologique*)

Dibuat di : Pontianak
Pada tanggal : 31 Agustus 2015

Kuswahyudi
NIM. E21111082

Setelah mendapat persetujuan dari pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author)