

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN ABSENSI SIDIK JARI (*FINGER PRINT*) TERHADAP DISIPLIN DAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN BARITO TIMUR

Rahmi Hayati
rahmihayati064@gmail.com

Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa Implementasi Disiplin Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Barito Timur.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dengan jumlah informan sebanyak 8 orang.

Hasil dari penelitian ini yaitu, 1) Implementasi kebijakan absensi sidik jari di Satpol PP dan DAMKAR Kabupaten Barito Timur sudah berjalan optimal. 2) Implementasi kebijakan absensi sidik jari dilihat dari Sumber Daya, yaitu PNS di lingkungan Satpol PP dan DAMKAR Kabupaten Barito Timur sebelum diterapkan sudah mengetahui tentang penerapan absen elektronik dan mereka telah siap melaksanakannya 3) Pengawasan kepala dinas dalam implementasi kebijakan absensi sidik jari di lingkungan kerjanya sangat ketat 4) Koordinasi yang dilakukan kepala dinas dengan bawahannya terkait implementasi kebijakan absensi sidik jari sudah baik dengan selalu memantau dan menanyakan kepada bawahannya.

Kata Kunci : Implementasi Kebijakan, Absensi Sidik Jari, Disiplin PNS

IMPLEMENTATION OF FINGERPRINT ATTENDANCE POLICY ON DISCIPLINE AND PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS IN THE OFFICE OF THE CIVIL SERVICE POLICE UNIT AND THE FIRE DEPARTMENT OF EAST BARITO REGENCY

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the discipline implementation of the Civil Service Police Officers and the East Barito Fire Department.

The method used in this study is a qualitative method. The data collection technique used is an interview with the number of informants as many as 8 people.

The result of this study is, 1) The implementation of fingerprint attendance policy in Satpol PP and DAMKAR East Barito Regency has been optimally implemented. 2) Implementation of fingerprint attendance policy seen from Resources, namely civil servants in Satpol PP and DAMKAR east Barito district before implementation already know about the application of electronic absence and they are ready to carry it out 3) Supervision of the head of the office in the implementation of fingerprint attendance policy in his work environment is very strict 4) Coordination conducted by the head of the office with his subordinates regarding the implementation of fingerprint attendance policy has been good by always monitoring and questioning his subordinates.

Keywords : Policy Implementation, Fingerprint Absence, Civil Servant Discipline

PENDAHULUAN

Faktor utama penentu profesionalisme kerja yang optimal dalam sebuah organisasi pemerintahan adalah peningkatan kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2003), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja sangat berhubungan erat dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, sikap dan perilaku pegawai.

Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu. Kualitas kerja yakni mutu kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian yang ditentukan, sikap yaitu sikap terhadap pekerjaan, sikap terhadap atasan dan sikap terhadap sesama pegawai dan perilaku dalam pelaksanaan kerja, seperti kreatifitas kerja, kepribadian, disiplin, tanggung jawab dan integritas pribadi.

Di Indonesia banyak instansi pemerintahan yang diduga belum optimal dalam penyelenggaraan kinerja yang baik dalam pemerintahan. Salah satunya adalah disiplin pegawai. Hal ini bisa dibuktikan dari berbagai pemberitaan media masa nasional maupun lokal yang menyoroti adanya kurangnya disiplin pegawai untuk dapat mengupayakan perkembangan yang baik dalam pemeliharaan dan peningkatan disiplin pegawai negeri sipil maka sangat dibutuhkan suatu kebijakan baru yang wajib di patuhi oleh semua pegawai.

Dengan adanya implementasi kebijakan, penyelenggaraan administrasi pemerintahan dapat berjalan dengan pasti. Berbagai bentuk penyimpangan dapat dihindari atau sekalipun terjadi penyimpangan dilingkungan pemerintahan hal tersebut dapat ditemukan penyebabnya dan bisa diselesaikan dengan cara yang tepat.

Kebijakan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 mengatakan kegiatan yang dilakukan oleh atasan / pimpinan instansi baik secara langsung maupun dengan

menggunakan bantuan lembaga-lembaga untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dan fungsi dari penilaian tersebut adalah untuk mengetahui dan mengukur sejauh mana kinerja pegawai, meskipun ditetapkan tetapi masih ada sebagian pegawai yang belum menggunakannya dengan maksimal karena masih terbiasa dengan cara lama yang berbelit-belit, dalam konteks pemerintahan kebijakan adalah sarana pembantu yang sangat penting untuk membantu kerja setiap pegawai. Pendisiplinan adalah usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Sedangkan disiplin pegawai negeri sipil (PNS) adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor M.HH- 10.OT.01.01 Tahun 2009 tentang perubahan kedua atas Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor M.09.PR.07.10 Tahun 2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman. Selama ini pada absensi manual atasan dan pegawai lain tidak bisa melihat tingkat kedisiplinan kehadiran pegawai di karenakan pada absensi manual tidak ada keterangan kapan pegawai tersebut datang dan pulang, pegawai bisa merapel absensi di hari lain atau menitip absen pada pegawai lain, sehingga menyulitkan atasan untuk memberikan sanksi yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan latar belakang tersebut penelitian ini diambil di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Barito Timur. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa implementasi disiplin pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Barito Timur

LANDASAN TEORI

Implementasi kebijakan merupakan tahap yang krusial dalam proses kebijakan publik, suatu program harus di implementasikan agar mempunyai dampak agar tujuan yang diinginkan tercapai.

Pengertian kebijakan menurut Rose dalam Winarno (2008:17) dalam bukunya kebijakan berhubungan beserta konsekuensi-konsekuensinya bagi mereka yang bersangkutan dari pada sebagai suatu keputusan tersendiri”. Agar implementasi kebijakan dapat terlaksana dengan baik maka harus dilaksanakan berdasarkan enam elemen pokok yang membentuk ikatan (lingkage), enam elemen tersebut seperti yang dinyatakan Meter dan Horn dalam Winarno (2008:156) dalam bukunya Kebijakan Publik : Teori dan Proses, adalah sebagai berikut :

1. Ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan kebijakan;
2. Sumber-sumber kebijakan;
3. Komunikasi antar organisasi dan kegiatan- kegiatan pelaksanaan;
4. Karakteristik badan-badan peleksana;
5. Kondisi-kondisi ekonomi;
6. Kecenderungan pelaksanaan (implementors).

(Grindle, 1980) implementasi sering dilihat sebagai suatu proses yang penuh dengan muatan politik dimana mereka yang berkepentingan politik berusaha sedapat mungkin untuk mempengaruhinya. Model implementasi kebijakan publik yang dikemukakan (Grindle, 1980) menuturkan bahwa keberhasilan proses implementasi kebijakan sampai kepada tercapainya hasil tergantung kepada kegiatan program yang telah dirancang dan pembiayaan cukup, selain dipengaruhi oleh isi kebijakan (*content of policy*) dan konteks kebijakan (*contenx of publik* : Teori dan Proses, Serangkaian kegiatan yang sedikit banyak implementation), Isi kebijakan yang di

maksud meliputi sebagai berikut :

1. Kepentingan yang terpengaruhi oleh kebijakan;
2. Jenis manfaat yang dihasilkan;
3. Derajat perubahan yang diinginkan;
4. Kedudukan pembuat kebijakan;
5. Siapa pelaksana program;
6. Sumber daya yang dikerahkan.

Sedangkan konteks implementasi yang dimaksud adalah sebagai berikut :

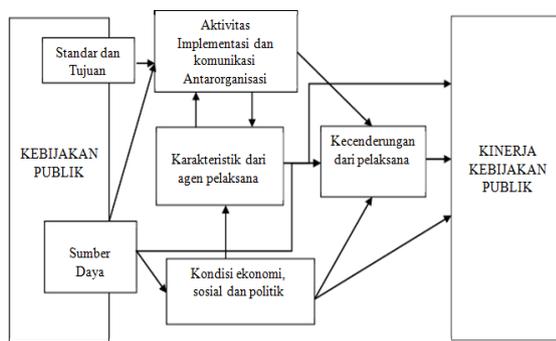
1. Kekuasaan;
2. Kepentingan dan strategi aktor yang terlibat;
3. Karakteristik lembaga dan penguasa;
4. Kepatuhan dan daya tanggap pelaksana.

(Easton, 1969) mendefinisikan kebijakan publik sebagai pengalokasian nilai-nilai kekuasaan untuk seluruh masyarakat yang keberadaannya mengikat. Dalam pengertian ini hanya pemerintah yang dapat melakukan suatu tindakan kepada masyarakat dan tindakan tersebut merupakan bentuk dari sesuatu yang dipilih oleh Pemerintah yang merupakan bentuk dari pengalokasian nilai-nilai kepada masyarakat.

Menurut (Winarno B, 2007) istilah kebijakan mungkin digunakan secara luas seperti pada “kebijakan luar negeri Indonesia”, “kebijakan ekonomi Jepang”, dan atau mungkin juga dipakai untuk menjadi sesuatu yang lebih khusus misalnya jika kita mengatakan kebijakan pemerintah tentang birokratisasi dan deregulasi. Undang-Undang Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) serta keputusan pemerintah pusat yang mewajibkan seluruh pemerintah daerah untuk absensi menggunakan sidik jari pada bulan juni 2010 hingga saat ini.

Menurut (Jones, 1987), implementasi merupakan proses yang penting dalam proses kebijakan dan tidak terpisahkan dari proses formulasi kebijakan.

Gambar Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif yang menekankan pada pengungkapan gejala secara menyeluruh dari fenomena-fenomena yang diambil dari langkah-langkah pengumpulan data baik lewat wawancara, observasi atau pengamatan, dokumentasi dan studi kepustakaan. Penelitian yang dilakukan ini bersifat deskriptif, yaitu berusaha memberikan gambaran yang sejelas mungkin tentang fenomena-fenomena yang terjadi pada objek penelitian. Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data dengan dilakukan tanya jawab secara langsung kepada narasumber untuk mendapatkan informasi yang diinginkan.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data dan telaah pustaka dimana dokumen-dokumen yang dianggap menunjang dan relevan dengan permasalahan yang akan diteliti baik berupa literatur, laporan tahunan, majalah, jurnal, karya tulis ilmiah dan berbagai peraturan yang terkait.

Analisis Data

Data yang diperoleh dilapangan dianalisis dengan cara kualitatif yaitu dengan membandingkan data-data yang diperoleh dilapangan dengan teori yang terkumpul pada penelitian kepustakaan. Kemudian diklarifikasikan, diteliti dan ditelaah untuk menjawab permasalahan untuk dijadikan

pembahasan secara kualitatif dan selanjutnya akan dapat pula diambil suatu kesimpulan yang hasilnya terlihat sebagaimana mestinya. Dalam melakukan analisis data peneliti mengacu pada beberapa tahapan yang terdiri dari beberapa tahapan antara lain sebagai berikut :

1. Reduksi Data Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan selama meneliti tujuan diadakan transkrip data atau tranformasi data untuk memilih informasi nama yang dianggap sesuai dengan masalah yang menjadi pusat penelitian dilapangan.
2. Penyajian Data merupakan salah satu kegiatan dalam pembuatan laporan hasil penelitian yang telah dilakukan agar dapat dipahami dan dianalisis sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Data yang disajikan harus sederhana dan jelas agar mudah dibaca dan dipahami.
3. Penarikan Kesimpulan adalah mencari arti pola-pola penjelasan, konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat dan proposisi. Penarikan kesimpulan dilakukan secara cermat dengan melakukan verifikasi berupa tinjauan ulang pada catatan di lapangan sehingga data di uji validitasnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data hasil penelitian secara keseluruhan dari segi ukuran dan kebijakan Implementasi Kebijakan Absen Elektronik Sidik Jari (*finger print*) PNS di Satpol PP dan DAMKAR Kabupaten Barito Timur adalah sebagai berikut:

1. Implementasi kebijakan absensi sidik jari (*finger print*) PNS di Satpol PP dan DAMKAR Kabupaten Barito Timur adalah untuk meningkatkan disiplin dan kinerja PNS. Dimana, para PNS dituntut untuk melaksanakan tugas dan

tanggungjawabnya seperti yang tertuang pada PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan hasil penelitian, PNS di Satpol PP dan DAMKAR Kabupaten Barito Timur telah menerapkan penggunaan absen elektronik sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

2. Standar keberhasilan implementasi kebijakan absensi sidik jari (*finger print*) PNS di Satpol PP dan DAMKAR Kabupaten Barito Timur adalah PNS mampu mencerminkan diri sudah memenuhi disiplin kehadiran datang dan pulang sesuai ketentuan dan kewajiban PNS serta meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian, PNS di Satpol PP dan DAMKAR Kabupaten Barito Timur pun sudah memenuhinya.

Hal tersebut sejalan dengan teori yang dikembangkan (Van Horn. C.E & Van Metter.D.S, 1975) dimana keberhasilan implementasi kebijakan dinilai berhasil jika ukuran dan tujuan kebijakan memang sesuai dengan kondisi di tempat pelaksana kebijakan.

1. Sumber Daya

Keberhasilan proses implementasi kebijakan sangat tergantung dari kemampuan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam menentukan suatu keberhasilan implementasi kebijakan. Keberhasilan implementasi kebijakan menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan pekerjaan yang diisyaratkan oleh kebijakan.

Pada dimensi sumber daya ini, peneliti melihat tiga hal yaitu sebagai berikut :

- 1) PNS di Satpol PP dan DAMKAR Kabupaten Barito Timur sudah mengetahui adanya perubahan penerapan absen dari sistem manual ke absen elektronik. Selain mengetahuinya lewat peraturan *via internet*, kepala dinas juga memberikan sosialisasi. Sehingga, mereka benar-benar sudah siap dalam

melaksanakan perubahan itu.

- 2) Berdasarkan analisis hasil data penelitian diketahui bahwa pada awal adanya informasi perubahan dari sistem absen manual ke absen elektronik ada beberapa PNS yang terlihat "*keberatan*". Ternyata, hal itu disebabkan dirinya takut tidak terekam di absen elektronik, kemudian takut terlambat datang dan akhirnya meskipun datang namun mesin absen elektronik tidak mau merekam lagi. Ketakutan itu pun terpatahkan, ketika ternyata, penerapan absen elektronik tidak sesulit yang dibayangkan. Melalui pembinaan dan pengarahan, semua PNS di Satpol PP dan DAMKAR Kabupaten Barito Timur mengerti dan memahaminya.
- 3) Terwujudnya implementasi kebijakan absensi sidik jari (*finger print*) PNS di Satpol PP dan DAMKAR Kabupaten Barito Timur tidak akan berhasil meski PNS nya sudah mampu dan siap. Oleh karena itu, harus dilengkapi dengan sarannya yaitu membeli mesin absen elektronik sidik jari (*finger print*) dan melalui operatornya menginput data pegawai ke dalam aplikasi. Setelah itu, melakukan uji coba penggunaannya. Para PNS pun diberitahu bahwa absen akan dicetak setiap bulannya. Mereka jadi lebih mengerti dan benar-benar melaksanakannya dengan penuh tanggungjawab.

Berdasarkan hal di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa sumber daya di Satpol PP dan DAMKAR Kabupaten Barito Timur dalam melaksanakan kebijakan absen elektronik sudah baik. Hal itu dilihat bahwa PNS sudah mengetahui adanya perubahan absen elektronik, respon atau tanggapan mereka sangat mendukung adanya perubahan absen elektronik dan pihak kantor telah menyiapkan sarana

mesin absen elektronik sidik jari (*finger print*).

2. Karakteristik Agen Pelaksana

Pusat perhatian dari implementasi kebijakan absen elektronik dapat dilihat dari karakteristik para agen pelaksananya. Jika para pelaksana melaksanakannya dengan baik, dapat dikatakan sebuah implementasi pun telah dilaksanakan dengan baik. Pada dimensi ini, peneliti melihat tiga hal yakni peran *stakeholder*, pelaksanaannya dan mekanisme bentuk sanksi terhadap pelanggaran disiplin di Satpol PP dan DAMKAR Kabupaten Barito Timur.

1) Peran kepala dinas dalam melakukan pengawasan implementasi kebijakan absensi sidik jari PNS di Satpol PP dan DAMKAR Kabupaten Barito Timur sangat ketat. Dia melibatkan para wakil untuk ikut mengawasi kedisiplinan para PNS.

2) Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, belum ada PNS yang menerima sanksi berat. Sejauh ini masih berupa teguran. Bagi mereka yang izin harus membuat surat izin.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa karakter pelaksana kebijakan absensi sidik jari di Satpol PP dan DAMKAR Kabupaten Barito Timur sudah baik. Hal tersebut ditandai dari bentuk pengawasan pimpinan yang sangat ketat, laporan kehadiran PNS dan tidak ditemukannya PNS yang menerima sanksi berat atas pelanggaran disiplin.

3. Sikap Atau Kecenderungan (Disposition) Para Pelaksana

Keberhasilan implementasi suatu kebijakan sangat dipengaruhi oleh sikap para pelaksana. Implementasi kebijakan absensi sidik jari di Satpol PP dan DAMKAR Kabupaten Barito Timur juga sangat dipengaruhi oleh sikap para PNS nya. Dimensi penilaian yang peneliti lakukan adalah respon dan aktivitas PNS setelah melakukan absen.

Berdasarkan analisis hasil penelitian, semua PNS di Satpol PP dan DAMKAR Kabupaten Barito Timur telah menerapkan absen elektronik sidik jari. Dengan menggunakan absen elektronik, tingkat disiplin PNS di Satpol PP dan DAMKAR Kabupaten Barito Timur lebih meningkat. Setelah melakukan absen, PNS langsung bekerja.

Dari hal di atas, dapat disimpulkan bahwa respon PNS sudah sangat mendukung implementasi kebijakan absen elektronik. Selain tingkat disiplin kehadiran meningkat, juga diikuti dengan kinerja yang lebih baik. Komunikasi Antar Organisasi dan Aktivitas Pelaksana Koordinasi merupakan mekanisme yang ampuh dalam implementasi kebijakan publik. Semakin baik koordinasi antara pihak terkait pelaksana kebijakan, maka kemungkinan kesalahan untuk terjadi sangat kecil. Dalam hal ini peneliti melihat bagaimana koordinasi kepala madrasah terhadap jajarannya dan sosialisasi yang diberikan kepada PNS dalam memahami Implementasi kebijakan absensi sidik jari di Satpol PP dan DAMKAR Kabupaten Barito Timur.

Berdasarkan analisis hasil penelitian bahwa koordinasi kepala dinas terhadap bawahan sangat baik dalam Implementasi kebijakan absensi sidik jari di Satpol PP dan DAMKAR Kabupaten Barito Timur. Kepala dinas mengatakan tidak ada kendala dalam melakukan absen elektronik sidik jari dengan cara dia menanyakan kepada para PNS apakah ada kendala atau tidak. Sebelum meresmikan penggunaan absen elektronik, para PNS sudah menerima sosialisasi tentang cara penggunaannya dan bentuk cetak daftar hadir yang akan dikeluarkan dari aplikasi absen elektronik tersebut.

Dari hasil di atas disimpulkan bahwa, koordinasi antara pimpinan dan PNS di Satpol PP dan DAMKAR Kabupaten Barito Timur dalam menerapkan absen

elektronik sudah terlaksana dengan baik. Pihak kantor juga memberikan sosialisasi terhadap penggunaan sistem absen elektronik.

4. Lingkungan Ekonomi Sosial Dan Politik
Dapat menggambarkan keberhasilan suatu implementasi kebijakan. Dalam hal ini, Satpol PP dan DAMKAR Kabupaten Barito Timur sejak menerapkan absen elektronik terlihat lebih ramai saat PNS datang dan pulang. Berdasarkan dimensi ini, peneliti melihat bagaimana kinerja dan tingkat disiplin PNS setelah menerapkan absen elektronik.
Dari hasil analisis ditemukan bahwa kondisi kerja di Satpol PP dan DAMKAR Kabupaten Barito Timur sebelum dan sesudah penggunaan absen elektronik tidak jauh berbeda namun memberikan pengaruh terhadap kedisiplinan.

KESIMPULAN

Implementasi kebijakan absensi sidik jari di Satpol PP dan DAMKAR Kabupaten Barito Timur yaitu:

1. Implementasi kebijakan absensi sidik jari di Satpol PP dan DAMKAR Kabupaten Barito Timur sudah berjalan optimal hal tersebut ditandai dengan Implementasi kebijakan absensi sidik jari adalah meningkatkan disiplin dan kinerja PNS. Sedangkan dilihat dari standar keberhasilannya yaitu PNS telah mencerminkan diri memenuhi disiplin kehadiran dengan datang lebih awal dan pulang lebih akhir. PNS juga memenuhi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Ini berarti implementasi kebijakan absen elektronik sejalan dengan kewajiban PNS pada PP Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS.
2. Implementasi kebijakan absensi sidik jari dilihat dari Sumber Daya, yaitu PNS di lingkungan Satpol PP dan DAMKAR Kabupaten Barito Timur sebelum diterapkan sudah mengetahui tentang penerapan absen elektronik dan

mereka telah siap melaksanakannya, PNS mendukung implementasi ini serta pihak madrasah langsung melengkapi sarana mesin absen elektronik.

3. Pengawasan kepala dinas dalam implementasi kebijakan absensi sidik jari di lingkungan kerjanya sangat ketat. Dia melibatkan para wakil untuk turut serta mengawasi. Selama melaksanakan absen elektronik, PNS tidak mengalami cacat hukum atau pelanggaran terkait disiplin.
4. Indikator lainnya yang memperlihatkan keberhasilan implementasi kebijakan absensi sidik jari di lingkungan Satpol PP dan DAMKAR Kabupaten Barito Timur adalah para PNS telah memahami pelaksanaan absen elektronik sesuai dengan kewajiban sebagai PNS seperti disebutkan dalam PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.
5. Koordinasi yang dilakukan kepala dinas dengan bawahannya terkait implementasi kebijakan absensi sidik jari sudah baik dengan selalu memantau dan menanyakan kepada bawahannya apakah ada kendala atau tidak.
6. Lingkungan kerja di Satpol PP dan DAMKAR Kabupaten Barito Timur sejak menerapkan absensi sidik jari lebih baik dengan keadaan yang memperlihatkan kondisi saat absen lebih ramai, PNS memanfaatkan waktu dinas dengan sebaik mungkin, tidak ada catatan bolos.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, L. 2008. *Kebijakan Progresif*. Bandung: Ilham Jaya.
- Agustino, L. 2006. *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Alfabeta : Bandung.
- Anderson J.E. 2009. *Handbook of Public Admonistrasion*. SAGE Publication. London.
- Grindle, Merilee S., (ed), 1980, *Politics and*

- Apolicy Implementation in the Third World, new jersey: Princetown University Press
- Islamy. 2009. *Kebijakan dan politik pemerintah*. Yogyakarta. Penerbit Kanisius
- Jones. 1987. *Competence at work*, jhonwiley & sons inc, new york
- Kuswahyudi, *Implementasi Kebijakan Absensi Sidik Jari (Fingerprint) di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, Tesis, Pontianak: Universitas Tanjungpura, 2015
- Maeyasari, *Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak*, Skripsi, Serang: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2012
- Nurul Noor Adjkiya, *Pengaruh Implementasi Kebijakan Tentang Absensi Sidik Jari (Finger Print) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada kantor Kementerian Agama Kota Bandung*, Skripsi, Bandung: UIN Sunan Gunung Djati, 2013
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Solichin, A. 2008. *Kebijakan Pemerintah*. Yogyakarta. Pustaka Sinar Harapan.
- Suharno. 2009. *Pemerintah dan Kebijakan*. Jakarta Selatan. Karya Utama.
- Van Horn. C.E & Van Meter D.S 1975. *Model-model dalam Kebijakan Implementasi* : Yogyakarta
- Winarno, Budi. 2007. *Kebijakan Publik Teori dan Proses*, Edisi Revisi. Media Pressindo : Yogyakarta