

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN ABSENSI ONLINE DALAM  
MENINGKATAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA  
PADA SUBBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN  
DIKANTOR BADAN PENGELOLAAN PAJAK  
DAN RETRIBUSI DAERAH PROVINSI  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

Oleh :

**FITRI ARDIYANTI GULTOM**  
**NPM: 178510001**



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)23/6/22

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN ABSENSI ONLINE DALAM  
MENINGKATAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA  
PADA SUBBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN  
DIKANTOR BADAN PENGELOLAAN PAJAK  
DAN RETRIBUSI DAERAH PROVINSI  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk  
memperoleh gelar Sarjana di Fakultas Ilmu Sosial  
dan Ilmu Politik Universitas Medan Area*

Oleh :

**FITRI ARDIYANTI GULTOM**  
**NPM: 178510001**

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**2022**

## LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : **Implementasi Kebijakan Absensi Online Dalam Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Subbag Umum Dan Kepegawaian Dikantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara**

Nama : Fitri Ardiyanti Gultom  
NPM : 178510001  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing

  
Beby Masitho Batubara S.AP.M.AP  
Pembimbing I

  
Evi Yunita Kurniaty S.IP.M.IP  
Pembimbing II



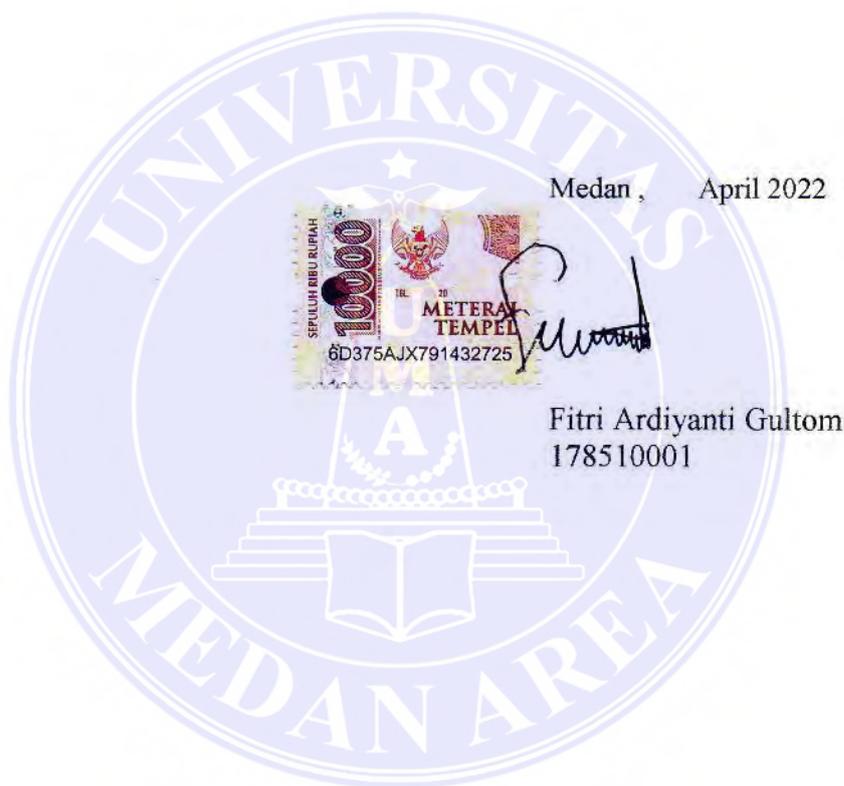
  
Dr. Effiaty Juliana Hasibuan, M.Si  
Dekan

  
Khairunnisa Lubis S.IP. M.Ipol  
Sekretaris

Tanggal Lulus : 07 Maret 2022

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan Bahwa Skripsi yang saya susun, Sebagai Syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian - bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah , dan etika penulisan ilmiah , Saya Bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi - sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat Skripsi.



## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

Sebagai aktivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Fitri Ardiyanti Gultom  
NPM : 178510001  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Politik  
Jenis Karya : SKRIPSI

Demi Pengembangan ilmu Pengetahuan , memyetujui untuk memberikan kepada universitas Medan Area **Hak bebas Royalti Noneksklusif ( Non eksklusif Royalty -free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : “ **Implementasi Kebijakan Abensi Online Dalam Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara Dikantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara**” beserta perangkat yang ada ( jika diperlukan) Dengan hak bebas Royalti Nonesklusif ini Universitas Medan Area bentuk menyimpan, mengalih media/format- kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data ( database), merawat , dan membulikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis pencipta dan sebagai pemilik Hak cipta .

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan  
Pada tanggal: 07 Maret 2022  
Yang Menyatakan



Fitri Ardiyanti Gultom  
178510001

## RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan Pada tanggal 31 januari 1998 dari ayah Alm. Arfan Marwazi Gultom dan ibu Ir. Mariani Siregar. Penulis merupakan putri ke 1 dari 2 bersaudara Tahun 2015 Penulis lulus dari SMA Negeri 18 Medan dan Pada tahun 2017 Terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ilmu sosial dan Politik Universitas Medan Area.

Penulis melaksanakan praktek kerja lapangan ( PKL) di kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara



## ABSTRAK

### IMPLEMENTASI KEBIJAKAN ABSENSI ONLINE DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA PADA SUBBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA

Di era Globalisasi yang semakin maju berdampak pada kemajuan Teknologi sehingga perkembangannya Suatu lembaga organisasi atau instansi harus bisa beradaptasi sesuai dengan Kemajuan Teknologi. Adanya kemajuan Teknologi mengakibatkan terjadi perubahan dari sistem manual ke elektronik. Teknologi mampu menggantikan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang ada di kantor Badan pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. Seperti Absensi yang sebelumnya Manual kini menggunakan sistem elektronik.

Dalam pengambilan Data dilapangan ,Masalah yang di dapat Dalam penelitian tersebut Setelah Melakukan observasi wawancara di lapangan peneliti dapat menyimpulkan masalah yaitu adanya ASN yang gagal teknologi. Dan kendala dalam jaringan penelitian ini teori utama yang di gunakan peneliti dalam pengambilan Data di lapangan atau dikantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara yaitu teori George C. Edward III Sebagaimana teorinya adalah komunikasi, sumber daya manusia , disposisi, struktur birokrasi .

Dan tujuan dalam penelitian ini yaitu mengetahui Bagaimana Implementasi Kebijakan Absensi Online Dalam Peningkatan Disiplin Apratur Sipil Negara Pada Subbag UMUM Dan Kepegawaian Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. Mengetahui faktor - faktor penghambat Implementasi Kebijakan Absensi Online Dalam Peningkatan Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Subbag Umum Dan Kepegawaian Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

**Kata Kunci : Implementasi , kebijakan , Absensi online**

## ABSTRACT

### IMPLEMENTATION OF ONLINE ATTENDANCE POLICY IN IMPROVING DISCIPLINE OF THE STATE CIVIL APPARATUS IN GENERAL AND PERSONNEL SUB-SECTION OF TAX AND RETRIBUTION MANAGEMENT OF THE REGIONAL TAX AND TRIBUTION OF THE PROVINCE OF NORTH SUMATRA

In the era of increasingly advanced globalization, it has an impact on technological progress so that its development. An organization or agency must be able to adapt in accordance with technological advances. Technological advances have resulted in a change from manual to electronic systems. Technology is able to replace the existing human resource management system in the office of the Regional Tax and Levy Management Agency of North Sumatra Province. Like the previous Manual Attendance, now using an electronic system.

In collecting data in the field, the problem that can be obtained in this study After conducting interviews in the field, researchers can conclude that the problem is that there are ASN that fail in technology. And the obstacle in this research network is the main theory used by researchers in collecting data in the field or at the Office of the Regional Tax and Retribution Management Agency of North Sumatra Province, namely the theory of George C. Edward III.

And the purpose of this research is to find out how the implementation of online attendance policies in improving the discipline of the state civil service in the GENERAL and Personnel Subdivision at the Office of the Regional Tax and Levies Management Agency of North Sumatra Province. Knowing the inhibiting factors for the Implementation of Online Attendance Policy in Increasing Discipline of the State Civil Apparatus in the General and Civil Service Subdivisions at the Regional Tax and Levy Management Agency Office of North Sumatra Province

**Keywords: Implementation, policy, online attendance**

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah atas segala rahmat dan karuniannya. Penulis masih di beri kesempatan untuk menyusun serta menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis kebijakan E Absensi Online Terhadap Tingkat Kedisiplinan Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah”**.

Dimana skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Program (S1) pada program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Medan Area. Penulis mengucapkan terimakasih kepada kedua orang tua, Keluarga yang selalu memberikan Doa dan dukungan terhadap penyelesaian penulisan skripsi ini hingga dapat disusun dengan baik. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Rektor Universitas Medan Area Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng, M.Sc
2. Bapak Dr. Heri Kusumanto , MA, Selaku Dekan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik.
3. Ibu. Beby Masitho Batubara S.Sos , MAP Selaku Wakil Dekan Bidang Akademik.
4. Ibu Evi Yunita Kurniaty, S.Sos, MIP, Selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan.
5. Ibu Beby Masitho Batubara S.SOS. M.AP, Selaku Penguji I yang telah banyak memberi Motivasi, Saran, dan Bimbingan dalam menyelesaikan skripsi.

6. Ibu Evi Yunita Kurniaty , S.Sos , MIP , Selaku Penguji II menyelesaikan skripsi.
7. Ibu khairunnisa , S,Sos , MIP , Selaku Sekretaris dalam menyelesaikan Skripsi.
8. Bapak / Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
9. Kepada Staff Pegawai Perpustakaan Universitas Medan Area
10. Kepada Teman – Teman Stambuk 2017 yang memberikan bantuan dan dukungan terhadap penyelesaian Skripsi ini.
11. Kepada semua pihak yang terlibat dalam penyelesaian skripsi

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh sebab itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Dan semoga dengan selesainya. Skripsi ini semoga dapat bermanfaat. Atas perhatian Dan dukungan saya ucapkan terimakasih

Medan , April 2022  
Penulis

Fitri Ardiyanti Gultom  
NPM 178510001

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....</b>	<b>iii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
2.1. Pengertian implementasi.....	8
2.2 Tahap – Tahap implementasi.....	11
2.3 Pengertian Kebijakan.....	11
2.4 Pengertian Absensi elektronik.....	15
2.4.1 Pengertian E Absensi .....	15
2.4.2 Absensi.....	15
2.4.2 Disiplin Kerja.....	17
2.5 Penelitian Terdahulu.....	22
2.6 Kerangka Berpikir .....	24
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
3.1. Jenis Penelitian .....	26
3.2 Teknik Pengumpulan Data .....	27
3.3 Metode Analisis Data .....	29
3.4 Tempat Penelitian .....	31
3.5 Waktu Penelitian.....	32

3.6 Informan Penelitian .....	33
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>34</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	34
4.1.1 Gambaran Umum Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara (BPPRDSU).....	34
4.1.2 Sejarah Singkat BPPRDSU .....	34
4.1.3 Tugas pokok dan Fungsi organisasi.....	36
4.1.4 Visi dan Misi .....	37
4.1.5 Tugas dan Sasaran .....	37
4.1.6 Struktur organisasi.....	39
4.2 Pembahasan.....	40
4.2.1. Bagaimana Implementasi Kebijakan Absensi online dalam peningkatan disiplin ASN pada subbag umum dan Kepegawaian .	40
4.2.2 Faktor Komunikasi .....	43
4.2.3 Faktor Sumber daya Manusia .....	44
4.2.4 Faktor disposisi .....	45
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>49</b>
5.1.1 Kesimpulan .....	49
5.1.2 Saran.....	51
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>52</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Bagan Kerangka Berpikir.....	24
Gambar 4.1. Struktur Organisasi .....	38
Gambar 6.1. Proses Kegiatan wawancara Dengan Subbag umum Dan Kepegawaian BPPRDSU .....	55
Gambar 6.2. Proses wawancara Dengan Informan.....	55



## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Data Para ASN Pada Subbag Umum dan Kepegawaian BPPRDSU .....58

Tabel 4.2. Data jumlah TTP yang diterima ASN berdasarkan Absensi online .....51

Tabel 4.3. Data Perhitungan TTP berdasarkan Absensi Online



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Dokumentasi Hasil Penelitian .....	56
Lampiran 2. Peraturan Gubernur Tentang Tambahan Tunjangan Penghasilan ( TPP) .....	63



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Di Era Globalisasi yang semakin maju berdampak pada kemajuan Teknologi, Sehingga Perkembangannya suatu lembaga organisasi atau instansi harus bisa beradaptasi sesuai dengan Kemajuan teknologi. Adanya Kemajuan Teknologi Mengakibatkan terjadi perubahan dari sistem manual ke elektronik. Teknologi mampu Menggantikan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang ada di kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara, seperti Absensi yang sebelumnya manual kini menggunakan sistem elektronik. Absensi merupakan salah satu tolak ukur metode pengembangan ASN, Jika Absensi ASN setelah mengikuti pengembangan menurun, maka metode pengembangan yang dilakukan sangat baik, jika tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik. (Hasibuan, 2008:84)

Sikap disiplin yang baik merupakan salah satu bentuk professional ASN dalam bekerja karena perilaku disiplin tentu akan menghasilkan pencegahan atau menghindari dari kesalahan , namun disiplin juga memainkan peran penting dalam kehidupan ini untuk menentukan perilaku yang tepat ( fith, 2004:1) sehingga menjadi contoh teladan bagi lembagaatau instansi yang berdampak positif pada Aparatur Sipil Negara ( ASN) di kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara ( BPPRDSU).

Kondisi disiplin yang ada di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara ( BPPRDSU) , saat masuk kerja dengan tepat waktu, karena pimpinan yang datang akan merasa nyaman jika ASN dalam keadaan disiplin. Sebelumnya untuk mengetahui kehadiran ASN melalui absensi manual yang menggunakan lembaran yang harus di tanda tangan langsung oleh ASN saat masuk kerja.

Absensi tersebut diserahkan ke BKD untuk merekap data ASN siapa saja yang tidak disiplin masuk kerja atau yang terlambat masuk kerja, namun setelah di evaluasi sistem kehadiran menggunakan absen manual dengan tanda tangan tidak efektif dan banyak masalah ,contohnya merangka tanda tangan di lain hari. Kondisi tersebut dikarenakan pekerja tidak bekerja secara maksimal karena rendahnya sikap disiplin dilihat dari tingginya angka kemangkiran pegawai yang datang terlambat sehingga akan menghambat tujuan Organisasi ( Mangkunegara, 2015 : 1-12). Dari hasil evaluasi dalam rangka mendisiplinkan ASN maka diterapkan Absensi elektronik yang di harapkan mampu mengubah mental ASN yang suka membolos dan telat masuk kerja dan budaya merangkap absen. Mesin Absensi elektronik ini di atur jam mulai kerjanya sesuai dengan aturan yang berlaku hingga berakhirnya waktu kerja, jika ada ASN yang terlambat maka mesin absensi elektronik akan mencatat lama keterlambatan ASN saat masuk kerja. Absen elektronik diharapkan mampu meningkatkan disiplin ASN apalagi masyarakat saat ini yang semakin cerdas dalam menilai sesuatu. Terlebih ASN menyediakan informasi akan di anggap baik, bila sumber daya manusianya yaitu ASN memiliki disiplin tinggi.

Hal ini merupakan wujud professional dalam bekerja dan merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku ( singomedjo dalam sutrisno, 2015: 86). Sehingga dengan disiplin ASN yang baik akan berdampak pada Peraturan Gubernur seperti yang dijelaskan di undang –undang No 5 tahun 2020 tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara. Jika ASN Terlambat atau tidak mengisi Absensi online maka TTP nya akan di potong sekian persen.

Kebijakan pada umumnya dipahami sebagai keputusan yang diambil untuk menangani hal-hal tertentu. Namun, kebijakan bukan sekedar suatu keputusan yang ditetapkan. Setiap kebijakan publik selalu memiliki tujuan untuk menyelesaikan masalah publik dan mengandung makna sebagai suatu upaya masyarakat untuk mencari pemecahan masalah yang mereka hadapi dalam kehidupan sehari-hari. Kebijakan publik juga merupakan pola tindakan yang ditetapkan oleh pemerintah dan terwujud dalam bentuk peraturan perundangan-undangan dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan negara.

Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dalam rangka meningkatkan disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara telah mengeluarkan Peraturan Gubernur Sumatera utara Nomor 5 Tahun 2020 Tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Dan Calon Pegawai Negeri Sipil Di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara berupa pengenalan wajah.

Atas dasar itu Pemerintah Provinsi Sumatera Utara mulai menerapkan kebijakan absensi secara elektronik dengan sistem biometrik, yakni pengenalan wajah yang sesuai dengan ketentuan jam kerja, sebelum penerapan dilakukan

pencatatan kehadirannya masih secara manual. Sehingga selama absensi manual, atasan atau pengawas pegawai tidak bisa melihat tingkat kedisiplinan melalui kehadiran pegawai, masalahnya pada absensi manual tidak ada keterangan kapan pegawai tersebut datang dan pulang, pegawai bisa hadir di hari lain atau menitip absen di pegawai lain. Sehingga menyulitkan atasan untuk memberikan sanksi yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Penerapan absensi pengenalan wajah ini mulai diterapkan pada awal tahun 2020 Di kantor Badan Pengelolaan Pajak Kemudian pada awal tahun 2020 mulai diterapkan di seluruh operasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Sumatera Utara . Absensi pengenalan wajah ini terintegrasi dengan Sistem Informasi Administrasi Presensi (SIAP) yakni sistem informasi yang berfungsi mengelola dan menyajikan data kehadiran pegawai, kemudian dapat diakses secara online serta terintegrasi ke seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara . Sehingga sekarang atasan pimpinan dapat mengawasi kehadiran para pegawainya karena secara otomatis dapat menampilkan kehadiran semua pegawai secara rinci.

Walaupun sudah diterapkan awal tahun 2020 sampai sekarang di seluruh Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara kenyataannya masih ada Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran kedisiplinan. Contohnya ketika peneliti melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) selama satu bulan kurang pada bulan juli tahun 2020 di Bagian Subbag Umum Dan Kepegawaian Di Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Fenomena Absensi online hanya dilakukan dengan elektronik tetapi juga manual untuk mengevaluasi tingkat kehadiran aparatur sipil negara bukan hanya pada jam masuk kerja tetapi juga kehadiran pada apel pagi dan apel sore dan untuk mengantisipasi kemungkinan gangguan terkait jaringan dan daya listrik. Pemberlakuan daftar hadir absensi online untuk mencapai disiplin kerja. Dengan menggunakan Absensi Online, Jam datang dan Pulang akan di rekam langsung dan tidak dapat direkayasa, Kecuali jika alat ini sedang Rusak atau kendala kerusakan lain maka akan tetap di perlakukan Absensi Manual. Setiap Para Aparatur Sipil Negara harus melakukan Absensi online di lingkungan Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. Dan Setiap ASN harus Memakai Pakaian Dinas yang Rapih Setiap harinya dan Memakai Bet nama lalu setiap para ASN harus melakukan Absensi Online di Lingkungan Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah. Maka penulis merumuskan permasalahan, sebagai berikut:

- 1). Bagaimana Implementasi Kebijakan Peraturan Gubernur Tentang Terkait Proses Absensi Online Dalam Peningkatan disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Subbag Umum dan Kepegawaian Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara
- 2). Apa saja faktor – faktor penghambat Yang Di Hadapi para pegawai dalam Menjalankan Kebijakan Peraturan Gubernur Tentang Absensi online Dalam Peningkatan Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Pada Subbag Umum Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara .

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) mengetahui Bagaimana Implementasi Kebijakan Absensi Online Dalam Peningkatan Disiplin Apratur Sipil Negara Pada Subbag UMUM Dan Kepegawaian Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Mengetahui faktor - faktor penghambat Implementasi Kebijakan Absensi Online Dalam Peningkatan Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Subbag Umum Dan Kepegawaian Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

## 1.4 Manfaat Penelitian

Dari judul Penelitian tersebut penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat yang baik secara teoritis maupun praktis. Berikut ini manfaat yang diharapkan penulis:

1. Manfaat yang bersifat teoritis
  - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pengembangan pengetahuan yang berhubungan dengan organisasi pemerintahan.
  - b. Memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang di pelajari selama ini.
  - c. Menambah ilmu pengetahuan melalui penelitian yang dilaksanakan sehingga memberikan kontribusi pemikiran khususnya bagi pengembangan ilmu pemerintahan.
  - d. Sebagai bahan pemahaman dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

### 2. Manfaat yang bersifat Praktis

- a. Diharapkan Penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan kepada para pemimpin serta Kepala Dinas BPPRDSU guna mengambil langkah yang tepat dalam rangka meningkatkan disiplin Aparatur Sipil Negara
- b. Bagi masyarakat , penelitian ini di harapkan mampu memberikan informasi masyarakat mengenai kebijakan absensi dan disiplin ASN di Dinas Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA.

#### 2.1 Pengertian Implementasi

mazmanian (wahab 1983:68) mengatakan bahwa implementasi adalah pelaksanaan kepada kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan eksekutif. Lebih lanjut beliau menyatakan bahwa *to implement* (mengimplementasikan) berarti *to provide the means for carryin* (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu) *to give practical affect to* (menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu). maka implementasi dapat dipandang sebagai suatu proses melaksanakan keputusan kebijakan.

Implementasi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu atau pejabat-pejabat, kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada penciptanya tujuan-tujuan yang telah di gariskan dalam keputusan kebijakan.

Pelaksana kebijakan adalah suatu yang penting, bahkan mungkin jauh lebih penting dari pada pembuatan kebijakan, kebijakan akan berupa impian atau rencana bagus tersimpan rapi dalam arsip kalau tidak diimplementasikan. kebijakan merupakan serangkaian tindakan atau kegiatan yang di usulkan oleh seseorang ,kelompok atau pemerintahan dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan atau kesulitan-kesulitan dan kemungkinan-kemungkinan dimana kebijakan itu di usulkan agar berguna dalam mengatasinya untuk mencapai tujuan yang di maksud .

Dari defenisi tersebut dapat di simpulkan bahwa kebijakan publik

merupakan keputusan atau serangkaian keputusan yang selanjutnya diikuti oleh tindakan yang dilakukan oleh pemerintah serta mengapa mereka melakukannya, dengan tujuan untuk kepentingan public . Alasan mengapa implementasi kebijakan diperlukan mengacu pada pandangan para pakar bahwa setiap kebijakan yang telah dibuat harus diimplementasikan. Oleh karena itu, implementasi kebijakan diperlukan karena berbagai alasan atau perspektif. Berdasarkan perspektif masalah kebijakan, sebagaimana yang diperkenalkan oleh Edwards III (1984: 9-10), implementasi kebijakan diperlukan karena adanya masalah kebijakan yang perlu diatasi dan dipecahkan. Edwards III memperkenalkan pendekatan masalah implementasi dengan mempertanyakan faktor-faktor apa yang mendukung dan menghambat keberhasilan implementasi kebijakan. Berdasarkan pertanyaan retorik tersebut dirumuskan empat faktor sebagai sumber masalah sekaligus prakondisi bagi keberhasilan proses implementasi, yakni komunikasi, sumber daya, sikap birokrasi atau pelaksana, dan struktur organisasi termasuk tata aliran kerja birokrasi.

menurut teori *George C. Edward Edward III (Subarsono, 2011: 90-92)* berpandangan bahwa implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel, yaitu:

- a) Komunikasi, yaitu keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan, dimana yang menjadi tujuan dan sasaran
- b) kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (target group), sehingga akan mengurangi distorsi implementasi.

- c) Sumber daya, meskipun isi kebijakan telah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumberdaya untuk melaksanakan, maka implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumber daya tersebut dapat berwujud sumber daya manusia, misalnya kompetensi implementor dan sumber daya finansial.
- d) Disposisi, adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka implementor tersebut dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Ketika implementor memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif.
- e) Struktur Birokrasi, Struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Aspek dari struktur organisasi adalah *Standard Operating Procedure (SOP)* dan fragmentasi. Struktur organisasi yang terlalu panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan red-tape, yakni prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks, yang menjadikan aktivitas organisasi tidak fleksibel.

## 2.2 Tahap- Tahap implementasi

A).Perumusan kebijakan: rencana kebijakan yang sudah disepakati bersama dirumuskan ke dalam strategi dan pilihan tindakan beserta pedoman peraturan pelaksanaannya

B).Perancangan dan implementasi program: kegiatan utama pada tahap ini adalah mengoperasionalkan kebijakan ke dalam usulan-usulan program (program proposal) atau proyek sosial untuk dilaksanakan atau di terapkan kepada sasaran program

## 2.3 Pengertian Kebijakan

Secara etimologis,Kebijakan merupakan terjemahan dari kata policy, yang mempunyai arti sebagai pilihan terbaik dalam batas – batasi kompetensi aktor dan lembaga yang bersangkutan dan secara formal mengikat.

Kebijakan telah menjadi suatu kebijakan khusus dalam disiplin ilmu pemerintahan. Menurut William N. Dunn, secara etimologi istilah policy ( kebijakan) berasal dari Bahasa Yunani . Akar kata dalam Bahasa Yunani yaitu polis ( Negara kota ). Dikembangkan dalam Bahasa Latin menjadi politia ( Negara) dan pada akhirnya dalam Bahasa Inggris pertengahan menjadipolice yang berarti menangani masalah – masalah public / administrasi Pemerintahan .

Cari Friedrich dalam buku Solihin A. Wahab menjelaskan mengenai pengertian Kebijakan yaitu:

Tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan seseorang kelompok , atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan-hambatan tertentu , sambil mencari peluang – peluang untuk mencapai tujuan atau

mewujudkan sasaran yang diinginkan . dengan demikian , satu kebijakan merupakan prinsip – prinsip yang dijadikan landasan dari berbagai kegiatan.

Penulis berpendapat bahwa pernyataan yang di ungkapkan pada butir 1,2,dan 3 tersebut , tidak selalu terjadi dalam praktik, baik berkaitan dengan kebijakan public ( public policy) maupun kebijakan bisnis ( business policy). Kadang- kadang kebijakan disusun oleh tingkat – tingkat yang ada kecuali tingkatan rendah , bergantung pada pentingnya persoalan yang dihadapi.

Perbedaan antara kebijaksanaan dan kebijakan bahwa kebijaksanaan adalah aturan – aturan yang semestinya dan harus diikuti tanpa pandang bulu , mengikat kepada siapapun yang dimaksud untuk diikat oleh kebijaksanaan tersebut. Adapun kebijakan atau wisdom adalah suatu ketentuan dari pimpinan yang berbeda dengan aturan yang ada, yang dikenakan kepada seseorang karena adanya alasan yang dapat diterima untuk tidak memberlakukan aturan yang berlaku.

Secara terminologis pengertian kebijaksanaan dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut .

Laswel ( 1970) mendefinisikan kebijaksanaan sebagai program pencapaian tujuan, Nilai – nilai dan praktik – praktik yang terarah.

Heclo dalam jones ( 1977) memberikan batasan kebijaksanaan sebagai cara bertindak yang sengaja dilaksanakan untuk menyelesaikan masalah – masalah.

Eulau dalam jones mengartikan kebijaksanaan sebagai keputusan yang tetap , dicirikan oleh tindakan yang bersinambungan dan berulang – ulang pada mereka yang membuat dan melaksanakan kebijaksanaan.

Amara Raksasa Taya ( Tjokro Amidijoyo, 1976) memberikan batasan kebijaksanaan sebagai suatu taktik atau strategi yang di arahkan untuk mencapai suatu Tujuan.

Budiarjo ( Supandi 1988) menyatakan bahwa kebijaksanaan adalah sekumpulan keputusan yang diambil seorang pelaku atau kelompok politik dalam usaha memilih tujuan dan cara – cara untuk mencapai tujuan tersebut. Pada prinsipnya pihak yang membuat kebijaksanaan mempunyai kekuasaan untuk melaksanakannya.

Perlu diingat bahwa para penyusun kebijakan ( policy makers) senantiasa memerlukan umpan balik ( feedback) pengimplementasian kebijakan yang telah disusun atau dapat pula dikatakan bahwa dalam kenyataan sering terlihat gejala bahwa kebijakan tidak mutlak harus mendahului keputusan individual.

Ada banyak definisi mengenai kebijakan publik. Definisi mengenai kebijakan publik mempunyai makna yang berbeda-beda, sehingga pengertian-pengertian tersebut dapat diklasifikasikan menurut sudut pandang.

- a. Kebijakan publik selalu mempunyai tujuan tertentu atau mempunyai tindakan-tindakan yang berorientasi pada tujuan.
- b. Kebijakan publik berisi tindakan-tindakan pemerintah .
- c. Kebijakan publik merupakan apa yang benar-benar dilakukan oleh pemerintah jadi bukan merupakan apa yang masih dimaksudkan untuk dilakukan
- d. Kebijakan publik yang diambil bisa bersifat positif dalam arti merupakantindakan pemerintah mengenai segala sesuatu masalah,tertentu, atau bersifat negatif dalam arti merupakan keputusan pemerintah untuk

tidak melakukan sesuatu.

- e. Kebijakan pemerintah setidak-tidaknya dalam arti yang positif didasarkan . kebijakan publik menurut Anderson dapat diklasifikasikan sebagai proses management, sebagaimana di dalamnya terdapat fase serangkaian kerja pejabat publik ketika pemerintah benar-benar bertindak untuk menyelesaikan persoalan

di masyarakat. Definisi ini juga dapat diklasifikasikan sebagai *decision making*, ketika kebijakan publik yang diambil bisa bersifat positif (tindakan pemerintah mengenai segala sesuatu masalah) atau negatif (keputusan pemerintah untuk tidak melakukan sesuatu).

### 2.3.1 Ciri – ciri policy ( Kebijakan)

Kebijakan dalam arti Policy merupakan bagian dari wisdom yang secara spesifik harus ditaati. Menurut Ermaya Suradinata ( 1993) , ciri – ciri policy adalah:

- a. Mengandung hubungan dengan tujuan organisasi atau tujuan lembaga yang bersangkutan
- b. Dikomunikasikan dan dijelaskan kepada semua pihak yang bersangkutan
- C. dinyatakan dengan Bahasa yang mudah dipahami, dan sebaiknya dibuat secara tertulis .
- D. Mengandung ketentuan tentang batas - batasnya dan ukuran bagi tindakan pada kemudian hari.
- E. memungkinkan diadakan pembahasan jika perlu meskipun secara relative tetap stabil.

F. Masuk akal dan dapat dilaksanakan , memberikan peluang untuk bertindak dan penafsiran oleh mereka yang bertanggung jawab dalam pelaksanaannya.

### **2.3.2 Pengertian Absensi Elektronik ( E- Absensi)**

#### **a. Pengertian Absensi Elektronik**

Absen Elektronik Yaitu Sebuah Alat Berbasis Teknologi Yang Telah Diatur Secara Otomatis Dan Telah Di Masukan Seluruh Data Pegawai Didalamnya Sehingga Secara Otomatis Dapat Menginput Kehadiran Dan Kepulangan Pegawai. Absen Elektronik Terbagi Beberapa Macam Yaitu Berupa Sidik jari (Finger Print), Melalui Wajah (Face Print) Dan Berbasis Aplikasi ( E- Absensi)

#### **b. Pengertian E- Absensi**

E- Absensi Adalah Sebuah Aplikasi Pencatatan Absensi Untuk Internal Menggunakan Pin Yang Di Proleh Dari Sistem Internal Dari Perusahaan Itu Sendiri Yang Dimana Aplikasi Tersebut Sampai Saat Ini Sudah Di Terapkan Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

### **A. Absensi**

Absensi adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh karyawan untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja di suatu perusahaan. Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing- masing perusahaan atau institusi. Menurut Heriawanto, pelaksanaan pengisian daftar hadir atau absensi secara manual (hanya berupa buku daftar hadir), akan menjadikan penghambat bagi organisasi untuk memantau kedisiplinan pegawai dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang

karyawan setiap hari. Hal tersebut di khawatirkan akan membuat komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi menjadi berkurang. Berkurangnya Hessel Nogi Tangkilisan, Manajemen Publik, Jakarta: Grasindo, 2005, hal 50 komitmen pegawai dalam bekerja akan berdampak pada motivasi dan kinerja pegawai yang semakin menurun . Nugroho menyatakan bahwa absensi adalah daftar kehadiran . Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing kantor atau institusi. Sedangkan menurut Heriawan dalam Faisal absensi adalah pelaksanaan pengisian daftar hadir atau absensi secara manual (hanya berupa buku daftar hadir) akan menjadi penghambat bagi organisasi dalam memantau kedisiplinan pegawai dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang pegawai setiap harinya<sup>26</sup>. Cahyana, menyatakan bahwa pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia atau Human Resources Management). Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat menentukan prestasi kerja seseorang, gaji/upah, produktivitas, dan kemajuan instansi/lembaga secara umum. Pada alat pencatatan absensi pegawai yang konvensional memerlukan banyak intervensi pegawai bagian administrasi SDM maupun kejujuran pegawai yang sedang dicatat kehadirannya. Hal 25 Heriawanto, Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan, Bogor: FPITB 2004 hal 26 Faisal, Hubungan Penerapan E Absensi terhadap Kinerja pegawai , Bogor: FPITB, 2006 , Hal 30 ini sering memberikan peluang adanya manipulasi data kehadiran apabila pengawasan yang kontinyu pada proses ini tidak dilakukan semestinya.

E- Absensi juga berbasis foto, ASN yang melakukan absensi harus melakukan swafoto. Sehingga absensi tidak dapat diwakilkan oleh orang lain. Selain itu E- absensi juga open data ( Transparan) dan terintegrasi dengan aplikasi lainnya, sehingga pimpinan dapat melihat langsung siapa saja ASN yang sudah atau belum hadir di kantor. Dengan adanya e-absensi , perhitungan tunjangan tambahan penghasilan ( TTP) atau Pemotongan tunjangan, jika ada juga akan dilakukan secara otomatis oleh sistem aplikasi

### 2.3.3 Disiplin Kerja

Alex S.Nitisemito (1980:143), bahwa disiplin lebih dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Cahayani (2005:89) mengatakan, disiplin dikembangkan melalui human relations, motivations, remuneration (penghargaan dan hukuman), serta communication yang efektif sehingga tidak timbul salah paham. Penegakan disiplin dan hukuman), serta communication yang efektif sehingga tidak timbul salah paham. Penegakan disiplin dalam suatu organisasi merupakan suatu yang mutlak harus dilaksanakan demi peningkatan kinerja organisasi.

Hasibuan (2005:89) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah

laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak.

A.S. Moenir (1983:111) mengemukakan bahwa: Disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi. Adanya disiplin yang tinggi dalam jaringan kerja akan mempermudah para pegawai dalam menyusun rencana kerja yang pasti, dan semua aktifitas dapat terlaksana dengan pasti pula. Disiplin sangat diperlukan bagi setiap organisasi agar kinerja pegawai memiliki kontribusi kuat pada kinerja organisasi

Sementara itu, Projodarminto (1999:25), menyatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keraturan, dan atau ketertiban. Projodarminto juga memberikan syarat disiplin dengan 3 (tiga) aspek, yakni:

- 1) Sikap mental (mental attitude) yang merupakan sikap taat dan tertib sehingga hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran, dan pengendalian watak.
- 2) Pemahaman yang baik tentang system aturan perilaku, norma, criteria, dan standar yang sedemikian rupa sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan atau aturan, norma, criteria, dan standar tadi merupakan syarat mutlak mencapai keberhasilan.
- 3) Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Terkait dengan masalah kedisiplinan, Susanto (1974:72) mengemukakan bahwa sesuai dengan keadaan di suatu organisasi, maka disiplin dapat dibedakan menjadi 2 (dua) macam, yakni:

1. Disiplin yang bersifat positif.
2. Disiplin yang bersifat negatif.

Dengan demikian, bilamana tujuan mendisiplin pegawai adalah bersifat positif, maka menjadi kewajiban seorang pemimpin untuk mengusahakan dan atau mewujudkan suatu disiplin yang memang benar-benar membawa manfaat yang baik. Disiplin positif merupakan suatu hasil pendidikan, kebiasaan atau tradisi dimana seseorang dapat menyesuaikan dirinya dengan keadaan, sebaliknya disiplin negatif adalah munculnya sikap patuh yang didasari oleh adanya perasaan takut akan sanksi atau hukuman.

Disiplin pada dasarnya dipengaruhi banyak indikator dalam suatu instansi pemerintah ataupun organisasi, indikator ini dapat dengan jelas dilihat dari keteladanan pimpinan, keadilan, pengawasan yang melekat ketegasan bahkan hubungan antar personal. Untuk itu diperlukan suatu aturan dan ketentuan sebagai pedoman disiplin yang dapat dijadikan standar koreksi bagi setiap pegawai\

Menurut Hasibuan , ada beberapa indikator dari sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan, yaitu:

- 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan ( pekerjaan ) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan

karyawan bersangkutan agar dia bekerja sungguh- sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

## 2). Teladan Pimpinan

Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, bersikap baik , jujur , adil serta sesuai kata dengan kemampuan karyawan bersangkutan , agar dia bekerja sungguh- sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

## 3) Balas jasa

Balas jasa ( gaji dan kesejahteraan ) berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan yang baik. Sebaliknya apabila balas jasa kecil berdisiplin baik selama kebutuhan – kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik

## 4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa ( Pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik

## 5) Sanksi Hukuman

Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/ buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar

untuk setiap tingkatan yang indisipliner , bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

#### 6. Ketegasan

Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah di tetapkan akan disegani dan diakui kepemimpinanya oleh bawahan dengan demikian , pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai.

### 2.3.4 Kebijakan Program Absensi Online

Dalam Peraturan Gubernur Sumatra Utara Nomor 5 Tahun 2020 Tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai di Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatra Utara pada bab V Tentang Perekaman Absensi dalam pasal 10 adalah 1.Setiap PNS dan CPNS Melakukan perekaman kehadiran melalui portal sistem absensi online Pemerintah Sumatera utara di dalam koordinasi yang telah ditentukan oleh GPS.2. Perekaman kehadiran Harus memperlihatkan muka dan berpakaian dinas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – perundangan.3. perekaman kehadiran pada saat apel hari senin/ hari besar dilakukan dilapangan apel. 4. Kewajiban daftar Hadir elektronik sebagaimana dimaksud pada ayat( 1) tidak berlaku pada: a. Kepala Perangkat Daerah / Kepala Biro Sekretariat Daerah. B. PNS yang ditunjuk sebagai pejabat Pelaksana Tugas/ Pelaksana Harian Eselon II yang penunjukannya ditetapkanoleh Gubernur. C. Pegawai yang melaksanakan tugas belajar, atau ditugaskan secara tetap dilapangan yang tidak memungkinkan untuk melaksanakan absensi pada Perangkat Daerah tempat tugas sehingga

diberikan dispensasi tetap tidak melaksanakan daftar Hadir elektronik pada masa penugasan. 5. Selanjutnya Perekaman kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilakukan sebanyak 2 ( dua) kali pada saat masuk kerja dan pulang kerja mulai pukul 06.30 WIB sampai dengan pukul 21.00 WIB. 6. Selanjutnya Apabila aplikasi absensi tidak dapat dipergunakan karena alasan teknis, maka kepala perangkat Daerah/ unit kerja Perangkat Daerah membuat berita acara kendala teknis dan melampirkan daftar hadir pegawai secara tertulis . 7. Selanjutnya PNS dan CPNS yang mengikuti Apel/ Upacara di luar Lingkungan Perangkat Daerah cukup melampirkan daftar hadir manual yang di tandatangi oleh kepala Perangkat Daerah.

#### 2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam Penelitian Ini Sudah ada peneliti – peneliti Terdahulu yang meneliti tentang kebijakan Absensi Online, dan Peneliti menjadikan acuan terhadap peneliti terdahulu , sebagai landasan berupa teori – teori atau temuan Temuan sebagai dijadikannya data aatau faktor pendukung untuk kelancaran penelitian ini , berikut adalah Peneliti – penelitian Terdahulu :

- 1) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yani Rastika (2017) mengenai Implementasi Kebijakan E absensi online swafoto Terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Bagian Departemen SDM dan Umum Kantor Badan Usaha Bandar Udara Hang Nadim Batam, menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan peningkatan disiplin pegawai terdapat peningkatan. Berdasarkan hal tersebut, yang menjadi indikator input berupa Tujuan dan Kemampuan, Teladan pemimpin, Balas Jasa, Keadilan, Pengawasan

melekat, Sanksi hukuman, Ketegasan serta Hubungan kemanusiaan atau kerjasama.

- 2) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ica Handani (2018) mengenai Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi, menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai dapat dikategorikan cukup baik, hal ini dilihat dari responden yang menjawab cukup baik. Hal ini juga dilihat dari Tujuan dan kemampuan yang belum sesuai target yang telah ditentukan sebelumnya sehingga pekerjaan pegawai tidak terselesaikan tepat waktu, teladan pemimpin yang belum dapat memberikan motivasi dengan baik.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Seri Rosda (2012) mengenai Analisis Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan XIII Koto Kampar menunjukkan bahwa Disiplin Kerja Pegawai, pemimpin harus lebih tegas dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan, yaitu yang masuk terlambat, pulang kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan dan absensi pegawai, dapat menjalin hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan serta dapat memperhatikan lingkungan kerja pegawai sehingga disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan XIII Koto Kampar dapat tercipta dan terlaksana dengan baik

## 2.5 Kerangka Berpikir

Menurut plano ( 2010: 266) kerangka peneliti Merupakan inti dari suatu kegiatan Penelitian yang berisikan dasar dasar teoritis Mengenai Maslah masalah yang akan diteliti. Kerangka peneliti merupakan alur pemikiran dari penulis sendiri atau juga mengambil dari suatu teori yang dianggap relevan yang ada di rumusan masalah .

Dalam upaya menjawab fenomena permasalahan yang ada di kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara peneliti menggunakan George C. Edward III ( 1984 :9-10).Sebagai faktor pendukung untuk mendapatkan data dilapangan , adapun faktor pendukung dalam teori George C.Edward III yaitu :

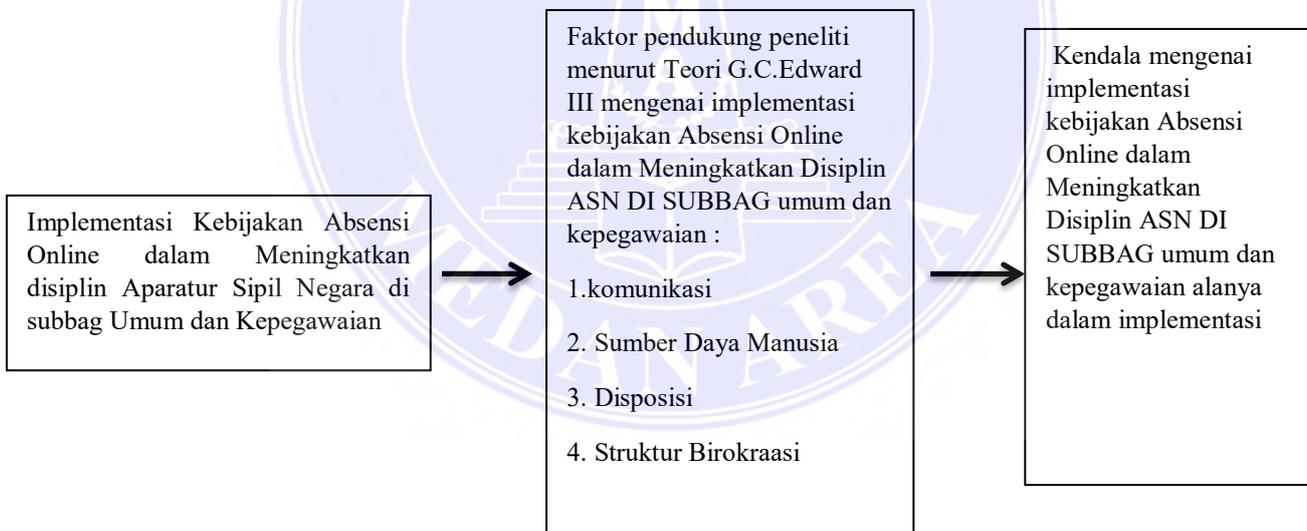
1. Faktor apa yang mendukung keberhasilan implementasi absensi online tersebut
2. Faktor apa yang menghambat kebijakan absensi online tersebut.

Berdasarkan kedua pertanyaan tersebut dapat dirumuskan 4 faktor yaitu:

- A. Komunikasi : hal ini menyangkut proses pencapaian komunikasi dan konsistensi , informasi yang disampaikan
- B. Sumber Daya Manusia ( SDM) : merupakan asset terpenting dalam implementasi karna berjalan baik atau tidak baiknya suatu implementasi dilihat dari Sumber daya Manusia
- C. Disposisi: Merupakan sikap pelaksana atau komitmen terhadap pelaksana implementasi
- D. Struktur Birokrasi: Merupakan susunan atau tata aliran birokrasi yang mengatur pelaksanaan implementasi sesuai undang – undang yang

berlaku Berdasarkan dari teori George C. Edward III tersebut dapat peneliti simpulkan fenomena permasalahan yang terjadi pada saat ini di dalam subbag umum dan kepegawaian sesuai dengan Teoro George C. Edward III yaitu faktor sumber daya manusia .fenomena permasalahannya adalah adanya ASN yang gagal teknologi , lupa terhadap absensi online dan ini merupakan fenomena permasalahan yang sering terjadi.

Berikut ini Skema pemikiran untuk mempermudah dalam memahami penelitian yang dikembangkan oleh penulis.



## BAB III

### METODELOGI PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian dengan pendekatan kualitatif. Sugiyono (2014:9) metode penelitian kualitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat post positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, ( sebagai lawannya eksprimen)pengama dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan tri anggulasi ( gabungan ) , analisis data bersifat induktif atau kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan arti dari pada generalisasi.

Dalam penelitian ini, saya menggunakan jenis penelitian kualitatif untuk melihat kondisi subjek yang teliti secara alamiah dan apa adanya. Penelitian akan melakukan pengamatan dari fenomena yang terjadi di kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara, terutama pada jalannya kebijakan pemerintah terkait tentang Absensi online Terhadap Tingkat kedisiplinan ASN.

### 3.2 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2010) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara. Dilihat dari segi cara, pengumpulan data dapat melalui observasi (pengamatan), interview (wawancara), dokumentasi dan atau gabungan ketiganya. Untuk memperoleh data yang akurat, lengkap dan jelas, peneliti menggunakan empat teknik pengumpulan data yaitu observasi (observasi partisipatif dan observasi terus terang dan tersamar), wawancara, dokumentasi dan triangulasi/gabungan. Sumber primer adalah sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data, dan Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Apabila dilihat dari segi cara atau teknik Pengumpulan Data dapat dilakukan dengan Pengamatan (Observasi), wawancara, (interview) dan dokumen.

Untuk Memperoleh data dari lapangan, Peneliti menggunakan beberapa Metode Pengumpulan Data Sesuai dengan Jenis Penelitian, adapun metode Penelitian Pengumpulan data sebagai berikut.

Dalam penelitian ini, saya menggunakan jenis penelitian kualitatif untuk melihat kondisi subjek yang diteliti secara alamiah dan apa adanya. Penelitian akan melakukan pengamatan dari fenomena yang terjadi di Sumatera Utara, terutama pada peran BPPRDSU dalam meningkatkan kebijakan Absensi Online.

#### A. Observasi

Observasi adalah suatu proses kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah

proses – proses pengamatan dan ingatan ( sugiyono 2014 : 145). Teknik pengumpulan data dengan observasi ( pengamatan ) digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia , proses kerja , gejala – gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Agar dapat mengetahui bagaimana jalannya kebijakan terkait proses Absensi online dan tingkat kedisiplinan di kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

## **B. Wawancara**

wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan pewawancara untuk memperoleh informasi dari yang diwawancarai. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan cara tatap muka antara pewawancara dan informan agar memperoleh data , keterangan , pandangan , serta pendapat dari respon agar diperoleh informasi yang relevan.

Dalam penelitian ini , peneliti melakukan dialog dengan informasi sesuai dengan tujuan peneliti, seperti memberikan pertanyaan tentang bagaimana kebijakan terkait tentang proses absensi online terhadap tingkat kedisiplinan ASN di kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara serta apa saja kendala – kendala yang di hadapi pegawai dengan adanya kebijakan tersebut. Dalam Penelitian ini Peneliti Memerlukan Informan Kunci, Informan Utama Dan Informan Tambahan. Untuk Informan Kunci Dalam Penelitian ini Adalah Kasubbag Umum Dan Kepegawaian, Sedangkan Informan Utama Adalah Admind Absensi Online Pada Subbag Umum Dan Kepegawaian Dan informan Tambahan Adalah Koordinator dan Beberapa ASN Yang ada Pada

Subbag Umum dan Kepegawaian Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Sumatera Utara ( BPPRDSU)

Dalam Penelitian ini , Peneliti Melakukan dialog dengan Informan Seesuai Dengan Tujuan Penelitian, Seperti Memberikan Pertanyakaan Seberapa Implementasi Kebijakan Absensi Online Dalam Peningkatan Disiplin ASN Pada Bidang Kepegawaian BPPRDSU, Dan Banyak Lagi Yang SekiranyaDi Perlakukan Oleh Peneliti.

### **C. Dokumentasi**

Sugiyono (2010) mengatakan bahwa dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen berbentuk tulisan dapat berupa sejarah, peraturan-peraturan atau kebijakan. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara. Lebih lanjut Sugiyono menjelaskan bahwa hasil data observasi dan wawancara akan lebih kredibel/dapat dipercaya kalau didukung oleh bukti dokumen seperti sejarah atau profil, peraturan dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan dokumentasi yaitu berupa profil, data PNS, data absen elektronik dan peraturan atau kebijakan yang menyangkut masalah kedisiplinan di lingkungan Badan Paengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

### **D. Metode Analisis Data**

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit,

melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono 2014 :244)

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisi Kualitatif Miles dan Huberman (2012 :255) meliputi:

a. Pengumpulan data

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mengumpulkan data dengan berbagai macam cara seperti: observasi, wawancara, dokumentasi dan sebagainya. Data yang dikumpulkan adalah Analisis Kebijakan Absensi online terhadap tingkat Kedisiplinan ASN di Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

b. Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemulihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan tertulis dilapangan selama meneliti untuk memilih informasi yang mana dianggap yang menjadi pusat penelitian lapangan. Banyaknya data yang di dapat dari lapangan akan dipilah-pilih sesuai dengan tujuan penelitian Analisis Kebijakan Absensi online terhadap Tingkat Kedisiplinan ASN di kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2020-2021 untuk mendapatkan pemecahan masalah

c. Penyajian Data

Penyajian data yaitu sebagai kumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan atau pengambilan tindakan. Pengambilan data ini membantu penulis memahami peristiwa yang

terjadi dan mengarah pada analisa dan tindakan lebih lanjut berdasarkan pemahaman. Alasan dasar dilakukan pada tahapan ini adalah menyederhanakan informasi yang kompleks kedalam suatu bentuk yang disederhanakan dan mudah dipahami. Dengan adanya penyajian data yang berasal dari tujuan penelitian Analisis kebijakan Absensi online terhadap Tingkat Kedisiplinan ASN di kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2020-2021, Peneliti tentu mendapatkan hasil dari penelitian tersebut.

#### d. Kesimpulan Data

Penyajian Data yaitu sebagai kumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan atau pengambilan tindakan. Pengambilan data ini membantu penulis memahami peristiwa yang terjadi dan mengarah pada analisa dan tindakan lebih lanjut berdasarkan pemahaman. Alasan dasar dilakukan pada tahapan ini adalah menyederhanakan informasi yang kompleks ke dalam suatu bentuk yang di sederhanakan dan mudah di pahami. Dengan adanya penyajian Data yang berasal dari tujuan penelitian implementasi kebijakan absensi online dalam meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) pada tahun 2020-2021, Peneliti tentu mendapatkan hasil dari penelitian tersebut.

### 3.3 Tempat Penelitian

Waktu Dan Tempat Penelitian Dilakukan akan dilaksanakan sekitar bulan Februari 2021 setelah dilakukan seminar Proposal dan Perbaikan Outline. tempat penelitian dilakukan Di kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera utara JL. Sisingamaraja UPT Samsat Medan Selatan

### 3.4 Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	November 2020				Desember 2020				Januari 2021				Februari 2021				Maret 2021		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
1	Penyusunan proposal																			
2	Seminar proposal																			
3	Perbaikan proposal																			
4	Pengambilan data/penelitian																			
5	Penyusunan skripsi																			
6	Se minar hasil																			
7	Perbaikan skripsi																			
8	Sidang Meja Hijau																			

### 3.5 Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Informan kunci ( key informan ) yaitu mereka yang mengetahui memiliki informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian adapun yang menjadi informan kunci dalam penelitian bapak Michael wijaya Turnip jabatan sebagai koordinator subbag umum dan kepegawain
- b. Informan utama yaitu informan utama yaitu mereka yang terlibat langsung dalam interksi sosial yang diteliti . adapun tujuan utama adalah ibuk nona novida jabatan sebagai admind absensi online
- c. Informan tambahan yaitu mereka yang dapat meberikan informansi walaupun tidak langsung terlibat interaksi sosial yang diteliti, yang menjadi informan tambahan ini adalah bapak salman zukhry jabatannya sebagai kasuubag umum dan kepegawaian , bapak mulyono jabatan sebagai staff subbag umum .

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi yang dilakukan peneliti di kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara, sesuai teori George C. Edward III. Proses Implementasi Kebijakan Absensi online Dalam Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara Provinsi Sumatera Utara, Belum berjalan dengan efektif hal tersebut dapat dilihat dari observasi dengan informan di lapangan. Salah satu faktornya di teori George C.Edward III yaitu SDM masih belum efektif di karenakan masih adanya beberapa Aparatur Sipil Negara yang gagal teknologi dan sebagainya. Berikut kesimpulan Peneliti yang dapat ditarik variabel teori tersebut :

- A. Komunikasi: dalam faktor komunikasi menurut hasil wawancara dari narasumber berjalan dengan efektif dikarenakan segala sesuatu baik maupun penyampaian informasi, pesan ide , gagasan maupun yang lainnya di kantor badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah provinsi Sumatera Utara berjela dengan efektif diantara para Aparatur Sipil Negara di instansi tersebut.
- B. Sumber daya Manusia dari hasil wawancara peneliti dapat disimpulkan bahwa faktor tersebut kurang efektif di karenakan tidak sedikitnya Aparatur Sipil Negara yang gagal teknologi, lupa mengisi absensi.dan ini merupakan fenomena atau kendala yang membuat instansi subbag umum kurang berjalan efektif.

- C. Faktor disposisi dari hasil wawancara yang dapat peneliti di lapangan bahwa faktor, disposisi di kantor badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi sumatera utara sudah berjalan dengan baik di karenakan para ASN di sesuaikan dengan skill dan posisinya masing masing
- D. Faktor Struktur birokrasi dalam hasil wawancara peneliti di lapangan struktur birokrasi di instansi Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara sudah berjalan dengan efektif karena di instansi tersebut sudah memiliki struktur birokrasi yang jelas dan di tempatkan pada tugas dan bidangnya masing – masing. Dari kesimpulan tersebut dapat dijelaskan sesuai dengan teoro George C. Edward bahwa fenomena permasalahan yang sering terjadi di kantor badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi sumatera utara yaitu difaktor Sumber Daya Manusia , seperti tidak sedikit ASN yang gagal teknologi, lupa terhadap Absensi Online maka instansi tersebut membuat cara penanggulangan fenomena permasalahan yaitu membuat bimbingan kekurangan teknologi informasi. Serta membuat sanksi kepada para Aparatur Sipil Negara yang tidak melakukan Absensi Online sesuai dengan peraturan yang ada.

Berdasarkan rumusan masalah di atas faktor penghambat dalam implementasi kebijakan absensi online dalam meningkatkan disiplin Aparatur sipil Negara pada subbag umum dan kepegawaian di kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera utara , sesuai teori G.C. Edward III yaitu faktor SDM fenomena permasalahan penghambatnya yaitu masih adanya para ASN yang gagal

teknologi dan tidak melakukan absensi online dan ini merupakan menjadi fenomena penghambat dalam kebijakan tersebut.

## 5.2 SARAN

1. Diharapkan melakukan pengembangan atau pelatihan yang lebih dalam t  
Terhadap
2. aplikasi E absensi online terhadap para Aparatur sipil Negara yang gagal teknologi
3. Diharapkan kepada para pimpinan organisasi Perangkat Daerah ( OPD) kiranya perlu di lakukan sosialisasi yang berkesinambungan dan berkelanjutan dengan membangun komunikasi yang mengedepankan pendekatan personal untuk tidak ada lagi Human eror yang di temukan dalam penggunaan absensi online. Dengan adanya pengawasan maka para Aparatur Sipil negara akan disiplin kearah yang lebih baik dengan berpedoman pada aturan dan ketentuan peraturan perundang Undangan tentang disiplin , memberikan keteladanan yang baik terhadap bawahan dengan tidak melanggar aturan ketentuan yang ada.

## DAFTAR PUSTAKA

*George C. Edward III( Subarsono,2011: 90-92) Implementasi kebijakan di pengaruhi oleh empat variabel*

*Alex S. Nitisemito ( 1980: 143) Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*

*Hasibuan ( 2005: 89) Manajemen Sumber Daya Manusi , Bumi aksara : Jakarta, Kartini 2006. Pemimpin dan Kepemimpinan*

*A.S Moenir ( 1983: 111) Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan. Kepegawaian.*

*Projodarminto ( 1999: 25 ) Disiplin terbagi Tiga Aspek*

*Susanto ( 1974: 72 ) Keadaan di suatu Organisasi dibedakan menjadi dua macam*

*Guntur ( 1996: 34-35 ) sikap disiplin yang perlu di kelolaa dalam Pekerjaan*

*Suharno , ( 2013 : 4 ) Dasar – Dasar Kebijakan*

### **Buku :**

*Leo Agustino ( 2014: 149 ) menanamkan model Implementasi Publik ( Direct and Indirect Impact on Implementation )*

*Rachmad, Gunawan Dadang .( 2016). Pengantar Ilmu Pemerintahan. Bandung: pustaka Setia*

*Veithzal Rival ( 2013 : 823 – 825) Frekuensi Kehadiran pada Peraturan Kerja. Metode Kualitatif .*

*Sugyono, 2014, Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: Alfabeta*

*Sugiyono ( 2014 : 145) Observasi*

*Sugiyono ( 2014: 244) Metode Analisis Data*

*Miles dan Huberman ( 2012: 225 ) Analisis Kualitatif*

*Maznania, Daniel A and Paul A. Sabatler.1983 Implementation and Publik Policy,scott Foresman and.Company,USA*

*Maznania, Daniel A and Paul A. Sabatler.1983 Implementation and Publik Policy,scott Foresman and.Company,USA*

*Dunn. N. William, 2003. Pengantar Analisi*

*Kebijakan Publik. Terjemahan Wibawa Samudra, dkk. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press. Edisi Kedua.*

*Guntur. 1996. Motivasi dalam Organisasi. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.*

*Sugiyono, 2017 Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D Bandung, Penerbit Cv Alfabeta*

*Moenir, AS. 1983. Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kpegawaian Jakarta. Gunung Agung. Jakarta Projodarminto, Soegeng, 1999.*

*Disiplin Kita Menuju Sukses. Bandung: Pradyaparamita.*

*Karyawan, Bogor: FPITB 2004 hal 26Faisal, Hubungan Penerapan E Absensi terhadap Kinerja pegawai , Bogor: FPITB, 2006*

## **Undang – Undang**

*Undang – Undang Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Kepala Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan bagi pegawai ASN setelah mendapat persetujuan menteri*

Peraturan Gubernur Sumatera Utara No. 5 Tahun 2020 Tentang *Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Dan Calon Pegawai Negeri Sipil Dilingkungan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara*

### **Jurnal**

E jurnal Katalogis, Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Totikum, *Volume 4 Nomor 1, Januari 2016 hlm 156-16*



## DOKUMENTASI PENELITIAN

### Lampiran 1



Gambar 6.1 Gedung BPPRDSU



Gambar 6.1. Wawancara dengan Beberapa Informan Utama bapak Salman Zukhry selaku KaSubbag Umum dan kepegawaian



Gambar 6.3. Wawancara dengan Beberapa Informan Kunci Ibuk Nona Novida Turnip selaku admin Absensi Subbag Umum dan kepegawaian





Wawancara dengan Beberapa Informan Kunci bapak Michael wijaya Turnip selaku koordinator Subbag Umum dan kepegawaian



Gambar 6.4 Wawancara dengan Beberapa Informan Tambahan bapak Abdul aji selaku Staff Subbag Umum dan epegawaian





Gambar 6.5. Wawancara dengan Beberapa Informan Tambahan bapak Ranto Mahmuda selaku Staff Subbag Umum dan Kepegawaian



Gambar 6.6. Wawancara dengan Beberapa Informan Tambahan bapak Mulyona selaku Staff Subbag Umum dan epegawaian

## Lampiran Peraturan Gubernur Tentang TTP

LAMPIRAN 1 PERATURAN GUBERNUR SUMATERA UTARA  
NOMOR 5 TAHUN 2020  
TANGGAL 31 MARET 2020

TUNJANGAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN SASARAN KERJA PEGAWAI DAN PERILAKU KERJA PEGAWAI YANG BERTUGAS PADA BADAN PENGHUBUNG DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA DI JAKARTA

NO.	JABATAN	TAMBAHAN PENGHASILAN/BULAN (Rp)	
		SASARAN KERJA PEGAWAI (SKP)	PERILAKU KERJA PEGAWAI (PKP)
1	Kepala Badan setara dengan Jabatan Administrator	15.000.000,-	9.400.000,-
2	Kasubbeg setara dengan Jabatan Pengawas		
	Golongan IV	7.500.000,-	5.850.000,-
	Golongan III	7.500.000,-	5.500.000,-
5	Bendahara	4.800.000,-	3.200.000,-
4	Staf setara dengan Jabatan pelaksana		
	a. Golongan IV	4.250.000,-	2.500.000,-
	b. Golongan III	3.750.000,-	2.250.000,-
	c. Golongan I dan II	3.000.000,-	1.500.000,-

GUBERNUR SUMATERA UTARA,  
td  
EDY RAHMAYADI

Salinan Sesuai Dengan Aslinya  
Pib. KEPALA BIRO HUKUM,

  
**APRILLA H. SIREGAR**  
Pembina TK.I (IV/b)  
NIP. 19690421 199003 2003

**PENGURANGAN PERSENTASE PERILAKU KERJA PEGAWAI  
BAGI PEGAWAI YANG TIDAK MASUK KERJA, TIDAK APEL, TERLAMBAT MASUK KERJA  
DAN PULANG LEBIH AWAL DAN/ATAU TIDAK MENGGISI DAFTAR HADIR ELEKTRONIK**

Tidak masuk kerja	5 % per hari	
Tidak apel hari kerja	5 % per Apel	
Tidak apel hari besar atau hari yang ditentukan	10 % Per Apel	
Tidak memakai pakaian Dinas sesuai ketentuan saat melakukan absensi	5 % Per hari	
<b>TINGKAT TERLAMBAT MASUK (TM)</b>	<b>WAKTU TERLAMBAT</b>	<b>PERSENTASE TERLAMBAT MASUK (per hari)</b>
TM 1	≤ 15 menit	0,25 %
	> 15 s/d 30 Menit	0,5 %
TM 2	> 30 s/d 60 menit	1%
TM 3	>60 menit dan/atau lebih	2,5%
<b>TINGKAT PULANG LEBIH AWAL(PLA)</b>	<b>WAKTU PULANG BEKERJA</b>	<b>PERSENTASE PULANG LEBIH AWAL (per hari)</b>
PLA 1	≤ 15 menit	0,25 %
	> 15 s/d 30 Menit	0,5 %
PLA 2	> 30 s/d 60 menit	1%
PLA 3	>60 menit dan/atau lebih	2,5 %

**GUBERNUR SUMATERA UTARA,**  
td  
**EDY RAHMAYADI**

Salinan Sesuai Dengan Aslinya  
P/h. KEPALA BIRO HUKUM,  
  
**APRILLA H. SIREGAR**  
Pembina Tk.I (IV/b)  
NIP. 19690421 199003 2003