

**ANALISIS PENGARUH IMPLEMENTASI KEBIJAKAN  
DAFTAR HADIR ELEKTRONIK DAN PENGENDALIAN  
TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL  
(Studi Pada Dinas Perumahan, Penataan Ruang dan Kebersihan  
Kabupaten Bandung)**

**Hidayat, Irma Fitriani**

Dosen Tetap Universitas Nurtanio Bandung

Jl Casa No. 2, Lanud Sulaiman Kabupaten Bandung

e-mail: [hidayat\\_dr@ymail.com](mailto:hidayat_dr@ymail.com) / [irmafitriani1975@gmail.com](mailto:irmafitriani1975@gmail.com)

**Abstrak**

*Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perumahan, Penataan Ruang Dan Kebersihan (Dispertasih) Kabupaten Bandung masih belum optimal, hal ini disebabkan oleh Implementasi Kebijakan Daftar Hadir Elektronik dan Pengendalian belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Implementasi Kebijakan Daftar Hadir Elektronik dan Pengendalian terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dispertasih Kabupaten Bandung. Peneliti ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat analisis path dan uji validitas dan uji realibilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh implementasi kebijakan daftar hadir elektronik dan pengendalian secara bersama-sama memiliki pengaruh yang sangat besar dan signifikan bagi pencapaian disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dispertasih Kabupaten Bandung. Hal ini menggambarkan bahwa semakin baik implementasi kebijakan daftar hadir elektronik dan pengendalian, maka semakin baik pula disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dispertasih Kebersihan kabupaten Bandung. Saran dalam pemberian sanksi agar diberikan dengan alasan yang kuat dan pemberian sanksi berupa skorsing dari pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, atau pengurangan dan atau penahanan jabatan, perlu dilakukan wawancara dengan memberikan penjelasan yang kuat atas sanksi tersebut.*

*Kata Kunci : Implementasi Kebijakan. Pengendalian, Disiplin, Dispertasih*

## 1. PENDAHULUAN

Pemerintah Kabupaten Bandung membuat kebijakan untuk meningkatkan disiplin, produktivitas dan efisiensi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), yaitu berupa Peraturan Bupati Bandung Nomor 11 Tahun 2015 tentang Pedoman Pelaksanaan Daftar Hadir Elektronik di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung. Kebijakan untuk meningkatkan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) perlu dilakukan pencatatan kehadiran secara akurat dan obyektif. Untuk mewujudkan pencatatan kehadiran Pegawai Negeri Sipil (PNS) secara akurat dan obyektif tersebut perlu memanfaatkan teknologi informasi komunikasi melalui sistem daftar hadir elektronik/*On-Line*. Daftar hadir *On-Line* adalah suatu sistem aplikasi elektronik yang menggunakan sidik jari Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk mengidentifikasi kehadiran PNS secara *On-Line* dan dikendalikan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang membidangi kepegawaian.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 20 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Dinas Daerah Kabupaten Bandung yang kemudian ditindak lanjuti dengan Keputusan Bupati Bandung Nomor 5 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja, menyatakan bahwa Dinas Perumahan, Penataan Ruang dan Kebersihan yang merupakan penggabungan 2 (dua) dinas yaitu Dinas Kebersihan dan Dinas Permukiman dan Tata Wilayah, mempunyai tugas pokok yaitu : memimpin, merumuskan, mengatur, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan dan mempertanggung jawabkan kebijakan teknis pelaksanaan urusan pemerintahan daerah

berdasarkan asas ekonomi dan tugas pembantuan di bidang perumahan, penataan ruang dan kebersihan. Mengacu Keputusan Bupati Bandung Nomor 5 Tahun 2008 Pasal 230 Ayat (1) Dinas Perumahan, Penataan Ruang dan Kebersihan atau Dispersasi dipimpin oleh seorang Kepala Dinas. Sedangkan Ayat (2) Kepala Dinas Perumahan, Penataan Ruang dan Kebersihan mempunyai tugas pokok memimpin, merumuskan, mengatur, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan dan mempertanggungjawabkan kebijakan teknis pelaksanaan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang perumahan, penataan ruang dan sebagian bidang pekerjaan umum. Berdasarkan hal tersebut, maka Dispersasi Kabupaten Bandung sebagai salah satu bagian organisasi pemerintah, dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang baik di dalam memenuhi kepentingan masyarakat (*public service*). Dalam upaya meningkatkan disiplin PNS, Bupati Bandung mengeluarkan Peraturan Bupati Nomor 2 Tahun 2015 tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung, dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan PNS. Adapun indikator kedisiplinan dinilai berdasarkan daftar hadir PNS secara elektronik sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kriteria penilaian kedisiplinan berdasarkan kepada :

1. Tidak Hadir (TH), dengan ketentuan pengurangan sebesar 5% setiap hari dari besaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang ditetapkan, kecuali Tidak Hadir (TH) dengan alasan

melaksanakan tugas kedinasan dibuktikan dengan surat tugas/keterangan dan Tidak Hadir (TH) dengan alasan sakit, dengan ketentuan paling banyak 2 hari dalam bulan berkenaan dan dibuktikan dengan surat keterangan/ Pernyataan sakit.

2. Terlambat Datang (TD), dengan ketentuan terlambat datang lebih dari 30 menit dari ketentuan jam masuk kerja yang berlaku, ditetapkan pengurangan sebesar 1% setiap hari dari besaran TPP yang ditetapkan, kecuali Terlambat Datang (TD) dengan alasan melaksanakan tugas kedinasan dan Terlambat Datang (TD) dengan alasan sakit dengan ketentuan paling banyak 2 hari dari bulan berkenaan dan dibuktikan dengan surat keterangan.
3. Pulang Cepat (CP), dengan ketentuan lebih dari ketentuan jam pulang kerja yang berlaku, ditetapkan pengurangan sebesar 1% setiap hari dari besaran TPP yang ditetapkan, kecuali Pulang Cepat (PC) dengan alasan melaksanakan tugas kedinasan dan Pulang Cepat (PC) dengan alasan sakit dibuktikan dengan surat keterangan.
4. Meninggalkan Tugas pada jam kerja tanpa alasan (MT), dengan ketentuan meninggalkan tugas tanpa alasan selama

lebih dari 60 menit ditetapkan pengurangan sebesar 1% setiap hari dari besaran TPP yang telah ditetapkan.

Untuk mewujudkan disiplin tersebut, maka diperlukan implementasi kebijakan dan pengendalian yang efektif oleh pimpinan, dimana seorang pimpinan mengenal betul bawahan, pimpinan juga mampu menyusun dan menyampaikan pesan secara jelas, sehingga dapat diterima dengan baik oleh bawahannya, disamping itu juga seorang pimpinan mempunyai kemampuan dalam memupuk implementasi kebijakan dan pengendalian khususnya medisiplinkan PNS. Beberapa fenomena disiplin PNS di Lingkungan Dispersasi Kabupaten Bandung sebagai berikut :

1. Masih adanya beberapa pegawai yang terlambat datang dan terkadang tidak langsung menempelkan jarinya pada mesin fingerprint.
2. Masih adanya sikap ketidakpedulian PNS terhadap daftar hadir elektronik walaupun akan berdampak adanya pemotongan Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP).
3. Masih adanya sebagian pegawai yang tidak sepenuhnya memahami prosedur kerja, dan sering terlambat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Fenomena tersebut, diduga belum optimalnya implementasi kebijakan daftar hadir elektronik dan pengendalian oleh pimpinan dengan indikasi-indikasi sebagai berikut :

1. Kurang jelasnya sosialisasi tentang kebijakan daftar hadir elektronik, sehingga menyebabkan terjadinya kesalahan interpretasi pegawai mengenai sistem atau mekanisme daftar hadir elektronik tersebut.
2. Kurang inovasi dalam upaya meningkatkan disiplin pegawai.
3. Pengambilan keputusan masih bersifat monoton dalam artian dari waktu ke waktu belum ada perubahan.
4. Penilaian terhadap kemampuan pegawai khususnya hasil kerja pegawai belum dilaksanakan secara bersinambungan.
5. Kurang adanya tindakan koreksi terhadap pegawai.
6. Bawahan masih kurang diperhatikan.

Kondisi tersebut menunjukkan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dispersih Kabupaten Bandung masih belum optimal, hal ini disebabkan oleh Implementasi Kebijakan Daftar Hadir Elektronik dan Pengendalian belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Implementasi Kebijakan Daftar Hadir Elektronik dan Pengendalian terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perumahan, Penataan Ruang Dan Kebersihan Kabupaten Bandung.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Pengertian Implementasi Kebijakan**

Implementasi kebijakan merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh individu/para pejabat pemerintah, yang

tujukan pada pencapaian sesuai dengan keputusan-keputusan kebijakan dalam rangka pencapaian tujuan Negara. Implementasi kebijakan terdiri dari dua kata yaitu implementasi dan kebijakan. Pengertian implementasi menurut Webster dalam Widodo (2007:86) dikemukakan bahwa “Implementasi adalah sarana untuk melaksanakan suatu kebijakan dan dapat menimbulkan dampak sesuatu tertentu”. Sedangkan Higgins dalam Salusu (2004:409) mengemukakan bahwa : “Implementasi adalah rangkuman dari berbagai kegiatan yang didalamnya sumber daya manusia menggunakan sumber daya lain untuk mencapai sasaran dan strategi”. Pengertian kebijakan menurut Friedrich dalam Islamy (2007:17), yaitu “Kebijakan merupakan serangkaian tindakan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dengan mewujudkan hambatan-hambatan dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijakan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu”.

Islamy (2007:17) mengemukakan pengertian kebijakan publik, sebagai berikut : “Kebijakan publik adalah suatu taktik dan strategi yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan”. Meter dan Horn dalam Winarno (2007:102) mendefinisikan implementasi kebijakan publik, sebagai berikut : “Tindakan-tindakan yang dilakukan oleh organisasi publik diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan-keputusan sebelumnya. Tindakan ini mencakup usaha untuk mengubah keputusan menjadi tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu maupun dalam rangka melanjutkan usaha

mencapai perubahan besar dan kecil ditetapkan oleh keputusan kebijakan.” Sedangkan Dunn (2002:80) mengatakan bahwa implementasi kebijakan berarti : “Pelaksanaan dan pengendalian arah tindakan dalam jangka waktu tertentu sampai dicapainya hasil kebijaksanaan”. Implementasi kebijakan menekankan pada suatu tindakan-tindakan, baik yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta, diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu kebijakan sebelumnya. Tindakan ini berusaha untuk mentransformasikan keputusan menjadi pola-pola operasional serta melanjutkan usaha-usaha tersebut untuk mencapai perubahan yang diamanatkan oleh keputusan-keputusan kebijakan tertentu. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan merupakan pelaksanaan dari suatu keputusan yang telah ditetapkan untuk mempengaruhi sejumlah orang dengan menggunakan sarana pendukung dalam upaya mencapai tujuan. Dengan demikian, efektivitas suatu implementasi kebijakan akan dipengaruhi oleh pelaksana kebijakan, kebijakan itu sendiri dan lingkungan kebijakan. Edwards III dalam Winarno (2007:175-206) mengemukakan syarat-syarat implementasi kebijakan, adalah sebagai berikut :

a. Komunikasi

Efektivitas implementasi kebijakan dapat terwujud apabila yang melaksanakan keputusan harus mengetahui apa yang harus mereka lakukan. Komunikasi yang meliputi unsur transmisi, kejelasan dan konsistensi, harus akurat

dan harus dimengerti secara cermat oleh para pelaksana.

b. Sumber-sumber

Implementasi kebijakan akan cenderung tidak efektif apabila para pelaksana kekurangan sumber-sumber (staf, informasi, wewenang, fasilitas serta anggaran) yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan tersebut.

c. Kecenderungan-

kecenderungan (Faktor Disposisi)

Kecenderungan dalam arti perilaku atau sikap dari pelaksana terhadap suatu kebijakan akan mempengaruhi implementasi suatu kebijakan. Adapun faktor dari kecenderungan ini adalah dampak dari kecenderungan pengangkatan birokrat serta insentif.

d. Struktur Birokrasi

Keberadaan Struktur birokrasi yang gemuk dapat mengakibatkan implementasi kebijakan menjadi tidak efektif.

Berdasarkan uraian tersebut, agar dalam implementasi kebijakan dapat mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, maka dalam pelaksanaannya perlu memperhatikan syarat-syarat dari implementasi kebijakan.

## 2. Pengertian Pengendalian

Pengertian pengendalian menurut Robbins dan Coulter dalam Amirullah dan Budiyo (2004:298) mengemukakan bahwa : “Pengendalian adalah suatu proses memantau kegiatan-kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan-kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti”. Sedangkan Terry dalam Badrudin (2013:215) mengemukakan bahwa :

*“controlling can be defined as the process of determining what is to be accomplished, that is standard, what is being accomplished, that is the performance, evaluating the performance and if necessary applying corrective measure so that performance takes place according to plans, that is, in conformity with the standard.”*

(Pengendalian dapat didefinisikan sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar).

Ahli lain, Supriyono (2007:47) mengemukakan bahwa :

“Pengendalian adalah proses untuk mengarahkan seperangkat variabel (misalnya mesin-mesin, manusia, *equipment*) menuju arah atau mencapai tujuan tertentu. Dalam organisasi, pengendalian adalah proses mengarahkan kegiatan yang menggunakan berbagai sumber ekonomis agar sesuai dengan rencana sehingga tujuan organisasi dapat dicapai”.

Melihat dari beberapa definisi tersebut di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pengendalian merupakan kegiatan yang pelaksanaannya dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan rencana, melakukan kegiatan/tindakan perbaikan jika terdapat penyimpangan-penyimpangan, agar tujuan yang dihasilkan sesuai dengan rencana atau yang direncanakan. Dengan demikian pengendalian tidak hanya untuk mencari kesalahan, tetapi berusaha untuk menghindarkan terjadinya penyimpangan-penyimpangan dan pengendalian dilakukan sejak proses dimulai, sampai dengan hasil pengukuran yang dicapai.

Pelaksanaan proses pengendalian oleh pimpinan dalam suatu organisasi agar mengimplementasikan langkah-langkah pengendalian. Hal ini sesuai dengan pendapat Silalahi (2001:385) menyebutkan langkah-langkah pengendalian meliputi menetapkan standar atau patokan, mengukur atau mengecek, memperbandingkan, dan mengadakan tindakan koreksi atau perbaikan.

Mengacu uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan dari dilaksanakannya pengendalian adalah tercapainya tujuan suatu pekerjaan dapat terlaksana secara efektif. Pengendalian merupakan penggerak atau pendorong bawahan untuk kerja dengan optimal yang dilakukan oleh pimpinan. Dengan adanya pengendalian oleh pimpinan dan memungkinkan setiap pegawai mampu bekerja secara maksimal, maka hal ini menunjukkan kriteria terwujudnya kinerja pegawai, dimana kinerja pegawai merupakan jawaban berhasil tidaknya pengendalian yang dilakukan pimpinan.

### **3. Pengertian Disiplin**

Disiplin merupakan sifat patuh pada aturan yang berlaku. Didukung dengan pendapat Siagian (2002:284), bahwa disiplin

merupakan suatu bentuk peraturan yang membentuk sikap dan perilaku sehingga pegawai secara sukarela berusaha bekerja secara teratur dengan para pegawai yang lain dalam meningkatkan prestasi kerja. Sedangkan Rivai (2010:825), menyatakan :

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma sosial. Sehingga seseorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggungjawab atas tugas yang diamanatkan kepadanya”.

Ahli lain, Handoko (2005:208), menyatakan : “Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.” Siagian (2008:305) berpendapat terdapat dua ketentuan jenis disiplin dalam organisasi, adalah pendisiplinan preventif dan pendisiplinan korektif. Disiplin kerja menurut Moenir (2006:96) dapat tinjau dari dua sisi pandang, yaitu disiplin waktu dan disiplin kerja. Sedangkan Rivai (2010:444) mengatakan

bahwa disiplin kerja terdiri dari 4 (empat) perspektif, yang terdiri : disiplin retributif, disiplin korektif, perspektif hak-hak individu, dan perspektif utilitarian.

## **METODE PENELITIAN**

Pelaksanaan penelitian yang penulis pergunakan adalah metode pendekatan kuantitatif dengan alat analisis path dan uji validitas serta uji realibilitas. Hal ini sesuai dengan pendapat Pasolong (2016:165) pada dasarnya metode penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan pengukuran atau numerik terhadap masalah yang hendak diteliti dan juga pada pengumpulan data dan analisa data.

## **PEMBAHASAN**

Analisis yang diadakan terhadap distribusi jawaban responden berdasarkan perolehan skor untuk tiap variabel implementasi kebijakan dan pengendalian terhadap variabel disiplin. Besarnya nilai koefisien jalur dalam komponen persamaan akhir hasil jalur sebagai berikut : “Disiplin =  $0.447 * \text{Implementasi Kebijakan} + 0.452 * \text{Pengendalian}$ ”. Hal ini menunjukkan apabila terjadi peningkatan pada variabel implementasi kebijakan sebesar 0.447, maka akan terjadi peningkatan variabel disiplin sebesar 0.447 dan setiap terjadi peningkatan pada variabel pengendalian sebesar 0.452,

maka akan terjadi peningkatan variabel disiplin sebesar 0.452. Data tersebut menunjukkan parameter koefisien jalur untuk variabel implementasi kebijakan dan pengendalian adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan pada variabel implementasi kebijakan dan pengendalian, maka variabel disiplin pun akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan nilai koefisien jalur, diketahui bahwa pengaruh langsung dari variabel pengendalian (X2) terhadap variabel disiplin (Y) adalah sebesar 20.43% dan pengaruh secara tidak langsung dari variabel pengendalian (X2) melalui korelasi dengan variabel implementasi kebijakan (X1) terhadap variabel disiplin (Y) adalah sebesar 18.10%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel pengendalian (X2), secara langsung memberikan kontribusi lebih besar dibandingkan dengan variabel implementasi kebijakan (X1) terhadap variabel disiplin (Y). Namun apabila dilihat dari kontribusi/pengaruh secara bersamaan/simultan dari kedua variabel bebas tersebut (implementasi kebijakan dan pengendalian), khususnya dalam pencapaian disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dispersih Kabupaten Bandung sebesar 0.765 atau 76.5% , sedangkan sisanya yaitu sebesar

0.235 atau 23.5% adalah besarnya pengaruh dari faktor-faktor atau variabel-variabel lain yang mempengaruhi namun tidak diteliti seperti : motivasi dan pembinaan.

Untuk mengetahui pengaruh implementasi kebijakan daftar hadir elektronik terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dispertasih Kabupaten Bandung, pengaruh pengendalian terhadap variabel disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dispertasih Kabupaten Bandung, dan pengaruh implementasi kebijakan daftar hadir elektronik dan pengendalian secara simultan terhadap variabel disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dispertasih Kabupaten Bandung. Secara parsial, hasil analisis statistik menunjukkan bahwa pengaruh implementasi kebijakan daftar hadir elektronik terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dispertasih Kabupaten Bandung adalah signifikan, (hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  /  $3.656 > 2.000$ ). Adapun pengaruh pengendalian terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dispertasih Kabupaten Bandung adalah signifikan. (hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  /  $3.604 > 2.000$ ). Sedangkan pengaruh implementasi kebijakan daftar hadir elektronik dan pengendalian secara simultan terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil

(PNS) di Dispertasih Kabupaten Bandung adalah sebesar 123.963, karena nilai  $F_{hitung}$  ( $123.963$ )  $>$   $F_{tabel}$  ( $3.12$ ) hipotesis nol ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa untuk variabel implementasi kebijakan dan pengendalian, secara bersama-sama mempengaruhi variabel disiplin.

Sejauh ini peneliti melihat bahwa kebijakan daftar hadir elektronik di Dispertasih Kabupaten Bandung sudah diimplementasikan dengan baik oleh sebagian besar pegawai. Permasalahan yang sering muncul dalam implementasi kebijakan daftar hadir elektronik ini cenderung disebabkan oleh kurang jelasnya sosialisasi tentang kebijakan daftar hadir elektronik, sehingga menyebabkan terjadinya kesalahan interpretasi pegawai mengenai sistem atau mekanisme daftar hadir elektronik tersebut. Secara teoritis permasalahan seperti itu tidak bisa dipandang sebelah mata, Suharto (2008 : 7) mengemukakan bahwa : “Kebijakan adalah suatu ketetapan yang memuat prinsip-prinsip untuk mengarahkan cara-cara bertindak yang dibuat secara terencana dan konsisten dalam mencapai tujuan tertentu”. Artinya bahwa penting bagi Kepala Dinas untuk mengoptimalkan sosialisasi mengenai daftar hadir elektronik kepada pegawai, agar supaya tujuan dapat tercapai dengan

semestinya. Sosialisasi dalam hal ini merupakan jembatan untuk menyampaikan maksud dan tujuan dari suatu kebijakan, Sehingga pegawai mampu memahami maksud dan tujuannya, serta mampu mengimplementasikan kebijakan tersebut secara optimal.

Berdasarkan hasil pengamatan ternyata sosialisasi kebijakan tentang daftar hadir elektronik ternyata bujan satu-satunya hal yang menjasi permasalahan, ternyata masih terlihat adanya sikap ketidakpedulian Pegawai Negeri Sipil (PNS) terhadap daftar hadir elektronik walaupun akan berdampak pada pemotongan Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP). Tentunya hal ini merupakan suatu hal yang perlu untuk dipertimbangkan oleh Kepala Dinas, dalam perumusan suatu kebijakan kedepannya. Selain itu, Kepala Dinas harus mengenal betul latar belakang para pegawai/bawahan, Kepala Dinas pun harus mampu menyusun dan menyampaikan pesan secara jelas, sehingga dapat diterima dengan baik oleh bawahannya, di samping itu juga harus mampu mengendalikan perilaku para bawahannya, agar tercipta tingkat disiplin pegawai yang tinggi khususnya di Dispertasih Kabupaten Bandung.

Selain implementasi kebijakan, pengendalian pun tentunya sangat dibutuhkan dikarenakan peranannya yang sangat penting bagi tercapainya suatu tujuan, sebagaimana yang telah ditetapkan sebelumnya, karena tujuan organisasi akan tercapai jika pegawai melakukan tugasnya dengan tepat dan sebaik-baiknya. Pentingnya pengendalian adalah dilihat dari peranannya, yaitu sebagai suatu usaha untuk mengarahkan dan menjamin agar segala kegiatan/pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai rencana guna tercapainya yang diinginkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Coulter dalam Amirullah dan Budiyo (2004:298) yang mengemukakan bahwa : “Pengendalian adalah suatu proses memantau kegiatan-kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan-kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengkoreksi setiap penyimpangan yang berarti”. Berkaitan dengan hal tersebut, berdasarkan hasil wawancara didapatkan informasi bahwa, fungsi pengendalian di Dispertasih Kabupaten Bandung telah dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, bahwa penilaian terhadap kemampuan pegawai atas hasil kerja pegawai belum dilaksanakan secara berkesinambungan dan kurang adanya tindakan koreksi terhadap tindakan

pelanggaran/ketidakdisiplinan yang dilakukan oleh pegawai. Hal ini berdampak pada hasil kerja yang apa adanya. Apabila hal ini tidak dikendalikan, maka akan berdampak pada menurunnya prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dinyatakan bahwa implementasi kebijakan daftar hadir elektronik dan pengendalian merupakan suatu upaya yang untuk memastikan apakah pelaksanaan kerja dapat berjalan sesuai dengan rencana. Apabila terjadi tindakan pelanggaran/ketidakdisiplinan, maka dapat diukur sejauhmana tingkat pelanggarannya dan dapat ditentukan langkah yang tepat untuk mengatasinya. Hal ini dapat diberikan suatu gambaran bahwa semakin baik implementasi kebijakan daftar hadir elektronik dan pengendalian, maka semakin baik pula disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dispertasih Kabupaten Bandung, begitupun sebaliknya.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Pengaruh implementasi kebijakan daftar hadir elektronik dan pengendalian secara bersama-sama memiliki pengaruh yang sangat besar dan signifikan bagi

pencapaian disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dispertasih Kabupaten Bandung. Hal ini menggambarkan bahwa semakin baik implementasi kebijakan daftar hadir elektronik dan pengendalian, maka semakin baik pula disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dispertasih Kabupaten Bandung.

## **Saran-saran**

Pemberian sanksi agar diberikan dengan alasan yang kuat dan harus diberitahukan kesalahan-kesalahannya dan kepada yang telah melakukan kesalahan diberi kesempatan untuk membela diri. Pemberian sanksi berupa skorsing dari pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, atau pengurangan dan atau penahanan jabatan, perlu dilakukan wawancara dengan memberikan penjelasan yang kuat atas sanksi tersebut.

## **Daftar Pustaka**

AMIRULLAH dan BUDIONO, Haris,

2004 Pengantar Manajemen,  
Yogyakarta: Graha Ilmu.

BADRUDIN,

2013 Dasar-dasar Manajemen,  
Bandung : Alfabeta

DUNN, Willian N,

2002 Analisis Kebijakan Publik,  
Yogyakarta: Hanindita.

HANDOKO, Hani, T.

2005 Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE

ISLAMY, Irfan,

2007 Prinsip Prinsip Perumusan Kebijakan Negara, Cetakan Belas. Jakarta, Bumi Aksara.

MOENIR, H.A.S,

2006 Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia, Jakarta: Bumi Aksara.

PASOLONG, Harbani

2016 Metode Penelitian Administrasi Publik, Penerbit Alfabeta Bandung.

RIVAI, Veithzal,

2010 Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (2th Ed), Jakarta : Rajawali Pers.

SALUSU, J,

2004 Pengambilan Keputusan Stratejik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit, Jakarta: Pt. Gramedia Widia Sarana Indonesia.

SIAGIAN, Sondang, P,

2002 Filsafat Manajemen, Jakarta: Haji Masagung.

2008 Filsafat Administrasi, Jakarta: Cv Mas Agung.

SILALAH, Ulbert,

2001 Studi Tentang Ilmu Adminitrasi, Bandung : Erlangga.

SUHARTO, Edi,

2008 Kebijakan Sosial Sebagai Kebijakan Publik, Bandung: Alfabeta.

WIDODO, Joko.

2007 Analisis Kebijakan Publik, Konsep Dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik, Malang: *Bayumedia Publishing*.

WINARNO, Budi,

2007 Kebijakan Publik Teori Dan Proses, Yogyakarta: Media Pressindo.

### **Dokumen**

Peraturan Bupati Bandung Nomor 11 Tahun 2015 Tentang Pelaksanaan Daftar Hadir Elektronik Di Lingkungan Pem. Kab. Bandung.

Peraturan Daerah Nomor 20 Tahun 2007 Tentang Pembentukan Organisasi Dinas Daerah Kab. Bandung.

Peraturan Bupati Bandung Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pns Di Lingkungan Pemerintah Kab. Bandung.

Keputusan Bupati Bandung Nomor 5 Tahun 2008 Tentang Rincian Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja.