

IMPLEMENTASI PERATURAN GUBERNUR NO.54 TAHUN 2017 TENTANG PENERAPAN DISIPLIN JAM KERJA DI BIRO PEMERINTAHAN DAN PERBATASAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU DALAM PENGGUNAAN MESIN PEMINDAI SIDIK JARI (*FINGERPRINT SCANNER*)

¹⁾ RIAU SUJARWANI

²⁾ REZA INDRA PRATAMA

¹⁾ Dosen Administrasi Publik STISIPOL Raja Haji

²⁾ Mahasiswa Administrasi Publik STISIPOL Raja Haji

Email : riau_sujarwani@gmail.com

Abstract

Working hour discipline is an activity that must be carried out by all employees. The application of the discipline of working hours is regulated in Governor Regulation No.54 of 2017. The application of fingerprint attendance is made to make it easier for superiors to see the level of discipline for the attendance of each employee. So far, in manual attendance, superiors or other employees who see attendance cannot see the level of discipline of employee attendance, because in manual attendance there is no information about when the employee comes and goes home, employees can join other days or leave absences to other employees. This makes it difficult for superiors to impose sanctions in accordance with Governor Regulation No.54 of 2017 concerning Working Hours Discipline.

The purpose of this study is to determine the implementation of PERGUB No.54 of 2017 concerning the Application of Working Hours Discipline at the Government Bureau and Border Regional Secretariat of the Riau Islands Province in the Use of Fingerprint Scanner.

The population will be taken from The Government Bureau and Border Regional Secretariat of the Riau Islands Province with total population 45 employees. The Research type is a qualitative research with descriptive qualitative analysis technique. Sources and types of data are using primary and secondary data, with data collection techniques and tools using interview techniques.

The results of this study are from the Governor's Regulation Number 54 on 2017 about Implementation of working time discipline at the Government Bureau and Border Regional Secretariat of the Riau Islands Province is considered Effective because the Employees are able to do and implemented the Governor's Regulation Number 54 as stated in the Regulation itself.

Keywords: *Implementation, Work Hour Discipline, Finger Print Scanner*

Abstrak

Disiplin jam kerja merupakan suatu kegiatan yang harus dilakukan oleh seluruh pegawai. Penerapan disiplin jam kerja ini diatur dalam Peraturan Gubernur No.54 tahun 2017. Penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) ini dilakukan memudahkan para atasan melihat tingkat kedisiplinan kehadiran masing-masing pegawai. Selama ini pada absensi manual, atasan atau pegawai lain yang melihat absensi tidak bisa melihat tingkat kedisiplinan kehadiran pegawai, karena pada absensi manual tidak ada keterangan

kapan pegawai tersebut datang dan pulang, pegawai bisa merapel dihari lain atau menitip absen pada pegawai lain. Sehingga menyulitkan atasan untuk memberikan sanksi yang sesuai dengan Peraturan Gubernur No.54 Tahun 2017 Tentang Disiplin Jam Kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Implementasi PERGUB No.54 Tahun 2017 tentang Penerapan Disiplin Jam Kerja Pada Biro Pemerintahan dan Perbatasan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau Dalam Penggunaan Mesin Pemindai Sidik Jari (*Fingerprint Scanner*).

Populasi yang diambil yaitu populasi dari Biro Pemerintahan dan Perbatasan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau sebanyak 45 pegawai. Jenis penelitian ini yaitu Penelitian Kualitatif dengan teknik analisis Deskriptif kualitatif. Sumber dan jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder, dengan teknik dan alat pengumpulan data menggunakan teknik wawancara.

Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa Peraturan Gubernur No.54 Tahun 2017 Tentang Penerapan Disiplin Jam Kerja pada Biro Pemerintahan dan Perbatasan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau sudah dilaksanakan dengan baik.

Kata Kunci : Implementasi, Disiplin Jam Kerja

PENDAHULUAN

Dalam rangka meningkatkan citra, kerja maupun kinerja instansi pemerintahan menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik, perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu. Selain itu, pendisiplinan sangat perlu untuk meningkatkan citra, kerja maupun kinerja pegawai. Pendisiplinan adalah usaha-usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Sedangkan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, Peraturan Gubernur Kepulauan Riau No.54 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 6 Tahun 2017 tentang Penerapan Disiplin Jam Kerja Pegawai Negeri Sipil dan Non Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatui hukuman atau sanksi. Akan tetapi kenyataannya masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran. Contohnya di Biro Pemerintahan dan Perbatasan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau yang menerapkan kebijakan tentang disiplin jam kerja yang dimulai pada bulan Maret 2017 hingga saat ini masih melakukan pelanggaran berdasarkan data kehadiran pegawai.

Penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) ini dilakukan agar memudahkan para atasan untuk melihat tingkat kedisiplinan kehadiran masing-masing pegawai. Selama

ini pada absensi manual, atasan atau pegawai lain yang melihat absensi tidak bisa melihat tingkat kedisiplinan kehadiran pegawai, masalahnya pada absensi manual tidak ada keterangan kapan pegawai tersebut datang dan pulang, pegawai bisa merapel dihari lain atau menitip absen pada pegawai lain. Sehingga menyulitkan atasan untuk memberikan sanksi yang sesuai dengan Peraturan Gubernur No.54 Tahun 2017 Tentang Disiplin Jam Kerja. Sanksi yang diberikan sesuai dengan Peraturan Gubernur No. 54 Tahun 2017 yaitu PNS dan Non PNS yang terlambat masuk kerja dibawah 30 Menit tidak dihitung sebagai pelanggaran jam kerja apabila diganti jam kerja sebanyak tiga kali lipat pada hari yang sama. Untuk itulah maka implementasi peraturan gubernur no.54 tahun 2017 tentang penerapan disiplin jam kerja pada biro pemerintahan dan perbatasan sekretariat daerah provinsi kepulauan riau dalam penggunaan mesin pemindai sidik jari (fingerprint scanner) penting untuk diteliti. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi peraturan gubernur no.54 tahun 2017 tentang penerapan disiplin jam kerja pada biro pemerintahan dan perbatasan sekretariat daerah provinsi kepulauan riau dalam penggunaan mesin pemindai sidik jari (fingerprint scanner).

KAJIAN PUSTAKA

Implementasi Kebijakan

Pendekatan yang digunakan dalam menganalisis implementasi kebijakan tentang konservasi energi adalah teori yang dikemukakan oleh George C. Edwards III. Dimana implementasi dapat dimulai dari kondisi abstrak dan sebuah pertanyaan tentang apakah syarat agar implementasi kebijakan dapat berhasil, menurut George C, Edwards III ada empat variabel dalam kebijakan publik yaitu Komunikasi (*Communications*), Sumber Daya (*Resources*), sikap (*Dispositions or Attitudes*) dan stuktur birokrasi (*Bureaucratic Structure*).

Keempat faktor diatas harus dilaksanakan secara simultan karena satu dengan yang lainnya memiliki hubungan yang erat. Tujuan kita adalah meningkatkan pemahaman tentang implementasi kebijakan(Mulyono, 2009). Berikut faktor-faktor yang berpengaruh dalam implementasi menurut George C. Edwards III sebagai berikut:

a. Komunikasi

Implementasi akan berjalan efektif apabila ukuran-ukuran dan tujuan-tujuan kebijakan dipahami oleh individu-individu yang bertanggung jawab dalam pencapaian tujuan kebijakan dengan demikian perlu dikomunikasikan secara tepat dengan para pelaksana.

Konsistensi atau keseragaman dari ukuran dasar dan tujuan perlu dikomunikasikan sehingga implementors mengetahui secara tepat ukuran maupun tujuan kebijakan itu. Komunikasi dalam organisasi merupakan suatu proses yang amat kompleks dan rumit. Seseorang bisa menahannya hanya untuk kepentingan tertentu, atau menyebarkannya. Terdapat tiga indikator yang dapat digunakan dalam mengukur keberhasilan variabel komunikasi. Edward III dalam Agustino (Witaradya, 2010) mengemukakan tiga variabel tersebut yaitu:

- i. Transmisi. Penyaluran komunikasi yang baik akan dapat menghasilkan suatu implementasi yang baik pula. Seringkali terjadi masalah dalam penyaluran komunikasi yaitu adanya salah pengertian (miskomunikasi) yang disebabkan banyaknya tingkatan birokrasi yang harus dilalui dalam proses komunikasi, sehingga apa yang diharapkan terdirtorsi ditengah jalan.
- ii. Kejelasan. Komunikasi yang diterima oleh pelaksana kebijakan (*street level bureaucrats*) harus jelas dan tidak membingungkan atau tidak ambigu/mendua.
- iii. Konsistensi. Perintah yang diberikan dalam pelaksanaan suatu komunikasi harus konsisten dan jelas untuk ditetapkan atau dijalankan. Jika perintah yang diberikan sering berubah – ubah, maka dapat menimbulkan kebingungan bagi pelaksana di lapangan.

b. Sumber Daya

Komponen sumber daya ini meliputi jumlah staf, keahlian dari pelaksana, informasi yang relevan dan cukup untuk mengimplementasikan kebijakan dan pemenuhan sumber-sumber terkait dalam pelaksanaan program, adanya kewenangan yang menjamin bahwa program dapat diarahkan kepada sebagaimana yang diharapkan, serta adanya fasilitas-fasilitas pendukung yang dapat dipakai untuk melakukan kegiatan program seperti dana dan sarana prasarana.

Menurut Edward III dalam Agustino (Witaradya, 2010), sumberdaya merupakan hal penting dalam implementasi kebijakan yang baik. Indikator – indikator yang

digunakan untuk melihat sejauh mana sumber daya mempengaruhi implementasi kebijakan terdiri dari:

- i. Staf. Sumber daya utama dalam implementasi kebijakan adalah staf atau pegawai (*street level bureaucrats*). Kegagalan yang sering terjadi dalam implementasi kebijakan, salah satunya disebabkan oleh pegawai/staf yang tidak cukup memadai, mencukupi, ataupun tidak kompeten dalam bidangnya. Penambahan jumlah staf dan *implementor* saja tidak cukup menyelesaikan persoalan implementasi kebijakan, tetapi diperlukan sebuah kecukupan staf dengan keahlian dan kemampuan yang diperlukan (kompeten dan kapabel) dalam mengimplementasikan kebijakan.
- ii. Informasi. Dalam implementasi kebijakan, informasi mempunyai dua bentuk yaitu: pertama, informasi yang berhubungan dengan cara melaksanakan kebijakan. Kedua, informasi mengenai data kepatuhan dari para pelaksana terhadap peraturan dan regulasi pemerintah yang telah ditetapkan.
- iii. Wewenang. Pada umumnya kewenangan harus bersifat formal agar perintah dapat dilaksanakan secara efektif. Kewenangan merupakan otoritas atau legitimasi bagi para pelaksana dalam melaksanakan kebijakan yang ditetapkan secara politik. Ketika wewenang tidak ada, maka kekuatan para *implementor* dimata publik tidak dilegitimasi, sehingga dapat menggagalkan implementasi kebijakan publik. Tetapi dalam konteks yang lain, ketika wewenang formal tersedia, maka sering terjadi kesalahan dalam melihat efektivitas kewenangan. Disatu pihak, efektivitas kewenangan diperlukan dalam implementasi kebijakan; tetapi disisi lain, efektivitas akan menyusut manakala wewenang diselewengkan oleh para pelaksana demi kepentingannya sendiri atau kelompoknya.
- iv. Fasilitas. Fasilitas fisik merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan. *Implementor* mungkin mempunyai staf yang mencukupi, kapabel dan kompeten, tetapi tanpa adanya fasilitas pendukung (sarana dan prasarana) maka implementasi kebijakan tersebut akan berhasil.

c. Disposisi atau Sikap

Faktor – faktor yang menjadi perhatian Edward III dalam Agustinus (Witaradya, 2010) mengenai disposisi dalam implementasi kebijakan terdiri dari:

- i. Pengangkatan birokrasi. Disposisi atau sikap pelaksana akan menimbulkan hambatan – hambatan yang nyata terhadap implementasi kebijakan bila personel yang ada tidak melaksanakan kebijakan yang diinginkan oleh pejabat – pejabat yang lebih atas. Karena itu, pengangkatan dan pemilihan personel pelaksana kebijakan haruslah orang – orang yang memiliki dedikasi pada kebijakan yang telah ditetapkan, lebih khusus lagi pada kepentingan warga masyarakat.
- ii. Insentif merupakan salah satu teknik yang disarankan untuk mengatasi masalah sikap para pelaksana kebijakan dengan memanipulasi insentif. Pada dasarnya orang bergerak berdasarkan kepentingan dirinya sendiri, maka memanipulasi insentif oleh para pembuat kebijakan mempengaruhi tindakan para pelaksana kebijakan. Dengan cara menambah keuntungan atau biaya tertentu mungkin akan menjadi faktor pendorong yang membuat para pelaksana menjalankan perintah dengan baik. Hal ini dilakukan sebagai upaya memenuhi kepentingan pribadi atau organisasi.

d. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi adalah karakteristik, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi berulang-ulang dalam badan-badan eksekutif yang mempunyai hubungan baik potensial maupun nyata dengan apa yang mereka miliki dalam menjalankan kebijakan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Lokasi penelitian berada dibagian Biro Pemerintahan dan Perbatasan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Pegawai dan Honorer di Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 45 orang. Teknik sampling yang digunakan yaitu purposive sampling, dimana yang menjadi sample adalah kepala sub bagian tata usaha, kepala sub bagian ketentraman dan ketertiban umum kependudukan dan pencatatan sipil, admin finger print, staf. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Alat pengumpulan data

yang digunakan yaitu observasi dan wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu teknik analisis kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Peraturan Gubernur No.54 Tahun 2017 Tentang Penerapan Disiplin Jam Kerja Pada Biro Pemerintahan dan Perbatasan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau Dalam Penggunaan Mesin Pemindai Sidik Jari (Fingerprint Scanner)

1. Komunikasi

Komunikasi merupakan faktor penting dalam memberikan penjelasan dalam menyebarkan sebuah peraturan untuk kemudian di jalankan oleh seluruh pegawai. Kejelasan dan Ketepatan dalam menyampaikan peraturan sangat penting untuk dapat selanjutnya dijalankan tanpa adanya kesalahan.

a. Transmisi

Dari hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa untuk penyaluran informasi untuk sosialisasi Peraturan Gubernur No.54 Tahun 2017 oleh BKD dilakukan secara internal tanpa menggunakan surat berita acara, dan berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa Peraturan Gubernur No.54 Tahun 2017 ini awalnya dijelaskan dan diperkenalkan kepada OPD dari BKD Provinsi yang lalu kemudian diteruskan ke pegawai-pegawai yang lain di Biro Kepegawaian dan Perbatasan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

b. Kejelasan

Dari hasil wawancara bisa disimpulkan bahwa penyampaian dari Peraturan Gubernur No.54 Tahun 2017 ini sudah sangat jelas. Bahkan untuk aturan batas waktu dan sanksi juga sudah tertera didalam Peraturan Gubernur No.54 tersebut. Berdasarkan hasil observasi, Peraturan Gubernur No.54 tahun 2017 ini sudah sangat jelas mengenai sanksi dan juga peraturan disiplin kerja dijelaskan didalamnya. Pengisian daftar kehadiran elektronik pun juga sudah tercantum didalam nya yang harus dilakukan 2 (dua) kali yaitu waktu masuk kerja dan

pulang kerja. Bahkan pengisian daftar kehadiran masuk kerja juga dijelaskan secara rinci untuk melakukan pengisian nya yaitu di lokasi Apel atau tempat yang ditentukan pimpinan dan juga unit kerja masing-masing.

c. Konsistensi

Berdasarkan hasil observasi, konsistensi Peraturan Gubernur No. 54 Tahun 2017 tetap dijalankan sebagaimana mestinya Peraturan Gubernur itu ditetapkan. Dari isi Peraturan Gubernur No.54 Tahun 2017 dicantumkan bahwa pengisian daftar kehadiran elektronik dimulai pukul 06.00 WIB dan diakhiri pukul 21.00 WIB. Hanya saja dilakukan penyesuaian sesuai jam kerja yaitu masuk kerja pukul 08.00 WIB dan pulang kerja pukul 16.00 WIB dan untuk hari Jumat pulang kerja ditetapkan jam 15.00 WIB. Dan berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa untuk perubahan dalam pelaksanaan Peraturan Gubernur No.54 Tahun 2017 tidak dilakukan, hanya saja terdapat penyesuaian dengan jam kerja yang dimulai pada jam 8 pagi dan pulang kerja jam 4 sore, sedangkan di hari jumat ditetapkan jam pulang kerja jam 3 sore.

2. Sumber Daya

a. Staff

Berdasarkan hasil observasi yang bertanggung jawab dalam pengawasan pelaksanaan Peraturan Gubernur No.54 Tahun 2017 yaitu admin atau operator yang ditunjuk dari bidang kepegawaian dalam struktur organisasi Biro Pemerintahan dan Perbatasan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Dan berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa pengawas yang mengawasi pelaksanaan Peraturan Gubernur No.54 Tahun 2017 ini adalah Admin Fingerprint yang berasal dari OPD masing masing dan juga pengawas dari BKD untuk mengawasi pengawas dari OPD masing masing.

b. Informasi

Berdasarkan hasil observasi untuk Feedback informasi dari Admin atau Operator yang mengawas kepada seluruh pegawai di Biro Pemerintahan dan Perbatasan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau adalah dengan memberitahukan melalui pesan yang dikirim melalui aplikasi grup whatsapp untuk masalah siapa

yang melakukan keterlambatan atau yang belum melakukan pengisian daftar kehadiran elektronik. Sedangkan berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa Admin Fingerprint di Biro Pemerintahan dan Perbatasan Provinsi Kepulauan Riau dalam memberitahukan rekan kerja yang terlambat melalui pesan di aplikasi group mereka dan diharuskan untuk membuat surat izin agar tidak terkena sanksi yang sudah dijelaskan di dalam Peraturan Gubernur No.54 Tahun 2017.

c. Wewenang

Berdasarkan hasil observasi, untuk wewenang jika ada pegawai yang telat dalam mengisi daftar kehadirannya agar membuat surat izin yang sudah ada draft surat izin sehingga tinggal mengedit isi suratnya sesuai dengan keterlambatan yang dilakukan oleh Pegawai Biro Pemerintahan dan Perbatasan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Dan berdasarkan hasil wawancara diatas dapat kita ketahui bahwa untuk keterlambatan memang sudah ada pemberitahuan melalui aplikasi grup seperti yang sudah dijelaskan di bagian informasi tadi, namun untuk menghindari terkena sanksi yang sudah di atur dalam Peraturan Gubernur No.54 Tahun 2017 tersebut, para pegawai diharuskan membuat surat izin. Adanya surat izin menjadi andalan apabila terjadi keterlambatan apapun itu bentuk keterlambatannya, sehingga membuat wewenang untuk memakai surat izin ini menjadi kurang efektif dalam penerapan Peraturan Gubernur No.54 Tahun 2017 ini. Yang mungkin saja pernyataan yang dibuat dalam surat tadi bukanlah sebuah kejadian yang sebenarnya terjadi.

d. Fasilitas

Berdasarkan hasil observasi, fasilitas yang berupa mesin pemindai sidik jari sudah disiapkan oleh Biro Pemerintahan dan Perbatasan Sekretariat Daerah dalam melaksanakan Peraturan Gubernur No. 54 Tahun 2017. Terletak di bagian depan dekat pintu masuk kantor Biro Pemerintahan dan Perbatasan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Dan berdasarkan dari hasil wawancara diatas bisa kita ketahui bahwa ketersediaan fasilitas mesin pemindai sidik untuk mendukung sudah disediakan oleh Biro Pemerintahan dan Perbatasan Provinsi Kepulauan

Riau dan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kepri. BKD menyediakan mesin pemindai sidik jari untuk apel atau aktivitas pagi pegawai sehingga para pegawai tidak ada yang tidak mengikuti ataupun telat untuk menghadiri apel atau aktivitas pagi.

3. Disposisi atau Sikap

a. Pengangkatan Birokrasi

Berdasarkan hasil observasi, pengangkatan birokrasi yang dilakukan Biro Pemerintahan dan Perbatasan Sekretariat Daerah untuk pengawas pelaksanaan fingerprint yaitu operator sudah sesuai, karena diambil dari staff bagian pemerintahan. Dan dari wawancara diatas dapat kita ketahui bahwa pengangkatan pegawai sebagai operator sudah melakukan tugasnya dengan baik dengan memberitahukan rekan kerjanya yang kurang disiplin untuk melakukan scan kehadirannya, dan jika terlambat diharapkan untuk membuat surat izin keterlambatan. Dan menurut hasil wawancara dengan staff Biro Kepegawaian dan Perbatasan dapat diketahui bahwa sebenarnya yang mengawasi pelaksanaan Peraturan Gubernur No.54 ini adalah sistemnya dan admin hanyalah operator yang mengontrol sistem saja.

b. Insentif

Berdasarkan hasil observasi, didalam Peraturan Gubernur No.54 Tahun 2017 tidak menjelaskan akan adanya insentif atau hadiah (*reward*) melainkan hanya sanksi atau denda saja. Berdasarkan hasil wawancara diatas bisa diketahui bahwa untuk denda sudah di jelaskan di Peraturan Gubernur No.54 Tahun 2017, mengenai waktu masuk dan pulang kerja, keterlambatan, dan absen ketidakhadiran sudah dijelaskan disana. Untuk reward bagi yang disiplin belum ada baik itu dari Peraturan Gubernur No.54 maupun dari Biro Pemerintahan dan Perbatasan itu sendiri.

4. Struktur Birokrasi

a. *Standard Operational Procedure (SOP)*

Berdasarkan hasil observasi, pelaksanaan Peraturan Gubernur No.54 Tahun 2017 sudah sesuai dengan SOP dari Biro Pemerintahan dan Perbatasan Sekretariat

Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Baik itu dari prosedur pengisian daftar kehadiran elektronik menggunakan mesin pemindai sidik jari maupun yang terlambat atau izin dengan menggunakan surat izin. Dan dari wawancara diatas dapat diketahui bahwa Peraturan Gubernur No.54 tahun 2017 sudah sangat sesuai dengan SOP dari Biro Pemerintahan dan Perbatasan Provinsi Kepulauan Riau sehingga tidak diperlukan perubahan untuk disesuaikan.

b. Fragmentasi

Berdasarkan hasil observasi, struktural organisasi di Biro Pemerintahan dan Perbatasan Sekretariat Daerah tidak memiliki struktur yang panjang dan berbelit. Dan berdasarkan dari wawancara diatas dapat diketahui bahwa di Biro Pemerintahan dan Perbatasan Provinsi Kepulauan Riau tidak memiliki struktur Birokrasi yang panjang dan berbelit yang bisa melemahkan pengawasan yang dapat menghambat pelaksanaan Peraturan Gubernur No.54 tahun 2017.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Implementasi Peraturan Gubernur No.54 tahun 2017 dalam penerapan disiplin jam kerja dilingkungan Biro Pemerintahan dan Perbatasan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau Sudah dilaksanakan dengan baik

B. Saran

Saran yang bisa lebih ditingkatkan penerapan disiplin jam kerja di Biro Pemerintahan dan Perbatasan untuk kedepannya, yaitu :Memberikan sistem reward atau penghargaan untuk pegawai yang rajin datang lebih awal masuk kerja, sehingga dapat memotivasi pegawai untuk datang lebih awal dan lebih disiplin. Tidak hanya itu reward juga diberikan untuk yang sering mengikuti apel pagi juga bisa diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU-BUKU :

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Andriansyah. (2015). *Administrasi Pemerintahan Daerah Dalam Analisa*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Moestopo Beragama.
- Asmira. (2016). Efektivitas Penerapan Absensi (Fingerprint) Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara. 1009-1022.
- George R. Terry, Leslie W. Rue. (Cetakan Keenam Belas, 2015). *DASAR - DASAR HUKUM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juniarso Ridwan; Achmad Sodik Sudrajat. (2010). *HUKUM ADMINISTRASI NEGARA DAN KEBIJAKAN PELAYANAN PUBLIK*. Bandung: NUANSA.
- Mulyono. (2009, 05 28). *Model Implementasi Kebijakan George Edward III*. Dipetik 10 09, 2019, dari Model Implementasi Kebijakan George Edward III: <https://mulyono.staff.uns.ac.id/2009/05/28/model-implementasi-kebijakan-george-edward-iii/>
- Panggabean, M. S. (2004). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Prof. DR. H. Abdurrahmat Fathoni, M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Reymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhat, Patric M. Wright. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Seputra, Yulius Eka Agung. (2014). *Manajemen dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Syafri, W. (2012). *Studi Tendang Administrasi Publik*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Tika, M. P. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Wibisno, Dermawan. (Cetakan ke delapan 2013). *Manajemen Kinerja* . Jakarta: Penerbit Erlangga.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Salemba Empat.

Witaradya, K. (2010, January 26). *IMPLEMENTASI KEBIJAKAN MODEL C G EDWARD III*. Dipetik 11 1, 2019, dari Wordpress:
[https://kertyawitaradya.wordpress.com/2010/01/26/tinjauan-teoritis-
implementasi-kebijakan-model-c-g-edward-iii/](https://kertyawitaradya.wordpress.com/2010/01/26/tinjauan-teoritis-implementasi-kebijakan-model-c-g-edward-iii/)

DOKUMEN :

Peraturan Gubernur No. 54 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 6 Tahun 2017 Tentang Penerapan Disiplin Jam Kerja Pegawai Negeri Sipil dan Non Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau