



IMPLEMENTASI KEBIJAKAN ABSENSI *ONLINE* DALAM MENINGKATAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA PADA SUBBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN DIKANTOR DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KOTA PALEMBANG

Helda Fitriyani

Program Studi Kebijakan Publik, STIA Satya Negara Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia

heldafitriyani71@gmail.com

Received 1 September 2024; Revised: 2 September 2024; Accepted: 4 September 2024; Published: September 2024; Available online: September 2024

ABSTRAK

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 Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang. Seperti Absensi yang sebelumnya Manual kini menggunakan system 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 Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang 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 Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang. Mengetahui faktor-faktor penghambat Implementasi Kebijakan Absensi Online Dalam Peningkatan Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Subbag Umum Dan Kepegawaian Pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang.

Kata kunci: Implementasi, Kebijakan, Absensi *Online*

PENDAHULUAN

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 Dinas

Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang, seperti Absensi yang sebelumnya manual kini menggunakan system 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 profesional 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 lembaga atau instansi yang berdampak positif pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang.

Kondisi disiplin yang ada di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang, 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 profesional 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 Walikota seperti yang dijelaskan pada Peraturan Walikota (PERWALI) Kota Palembang Nomor 5 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Wali Kota No. 19 Tahun 2021 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang. 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 Kota Palembang dalam rangka meningkatkan disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara telah mengeluarkan Peraturan Walikota (PERWALI) Kota Palembang Nomor 5 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Walikota No. 19 Tahun 2021 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang berupa pengenalan wajah.

Atas dasar itu Pemerintah Kota Palembang 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 Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang Kemudian pada awal tahun 2020 mulai diterapkan di seluruh operasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Palembang. 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 Kota Palembang. 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 Kota

Palembang kenyataannya masih ada Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran kedisiplinan. Contohnya ketika peneliti melakukan Penelitian di tahun 2024 di Bagian Subbag Umum Dan Kepegawaian Di Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang.

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 Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang. 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 Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang.

Berdasarkan Masalah Diatas, Maka Peneliti Tertarik Melakukan Penelitian Di Instansi Pemerintahan Dengan Judul **"Implementasi Kebijakan Absensi Online Dalam**

Meningkatan Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Subbag Umum Dan Kepegawaian Kantor Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Palembang".

KAJIAN LITERATUR

1. 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 pratical 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 penjabat-penjabat, 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 usul akan 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 publikmerupakan 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.

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

3. Pengertian Kebijakan

Secara etimologis, Kebijakan merupakan terjemahan dari kata *policy*, yang mempunyai arti sebagai pilihan terbaik dalam batas-batas kompetensi aktor dan lembaga yang bersagkutan 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/adminitrasi 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 ataumewujudkan 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.

4. 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.
- f. Memungkinkan diadakan pembahasan jika perlu meskipun secara relative tetap stabil

5. Pengertian Absensi Elektronik (*E- Absensi*)

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 (*figer print*), melalui wajah (*face print*) dan berbasis aplikasi (e- absensi)

a. Pengertian E- Absensi

E-absensi adalah sebuah aplikasi pencatatan absensi untuk internal menggunakan pin yang di peroleh dari sistem internal dari perusahaan itu sendiri yang dimana aplikasi tersebut sampai saat ini sudah di terapkan pada kantor Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Palembang.

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

b. 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.

6. 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.

6. Kebijakan Program Absensi Online

Dalam Peraturan Walikota (PERWALI) Kota Palembang

Nomor 5 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Wali Kota No. 19 Tahun 2021 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang Tentang Perekaman Absensi dalam pasal 10 adalah 1) Setiap PNS dan CPNS Melakukan perekaman kehadiran melalui portal sistem absensi *online* Pemerintah Kota Palembang 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 ditetapkan oleh Walikota. 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 tandatangani oleh kepala Perangkat Daerah.

METODE 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 eksperimen) pengamat dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan tri angulasi (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 Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang, terutama pada jalannya kebijakan pemerintah terkait tentang Absensi *online* Terhadap Tingkat kedisiplinan ASN.

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 Kota Palembang, terutama pada peran BPPRDSU dalam meningkatkan kebijakan Absensi *Online*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis Implementasi Absensi *Online* Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Palembang menggunakan teori dari George C. Edwards III dalam Winarno (2012). Teori tersebut memiliki 4 indikator dalam mengukur implemmentasi kebijakan yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi. Adapun pembahasannya dapat dilihat dalam sub bab berikut:

1. Komunikasi

Komunikasi merupakan proses pengiriman dan penerimaan informasi sehingga saling memahami. Komunikasi menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan implementasi suatu kebijakan karena antara pembuat kebijakan dan pelaksana kebijakan harus memiliki

informasi yang sama yaitu dalam hal tata cara pelaksanaan suatu kebijakan yang telah dibuat. Komunikasi memiliki bagian di dalamnya yaitu meliputi transmisi, kejelasan, dan konsistensi. Transmisi merupakan bagaimana pelaksana kebijakan memahami informasi yang disampaikan oleh pembuat kebijakan dalam melaksanakan kebijakan tersebut agar tidak terjadi kesalahpahaman. Yang menjadi target dari transmisi ini adalah kelompok sasaran kebijakan atau pihak yang terkait. Cara yang digunakan untuk menyampaikan kebijakan terkait penerapan absensi *online* yaitu dengan melakukan sosialisasi kepada seluruh kasubag umum/kepegawaian di SKPD dan admin yang telah ditunjuk sebagai verifikator absen di masing- masing SKPD yang ada di Kota Padang sebagai pelaksana kebijakan tersebut. Kegiatan sosialisasi mengenai penerapan absensi *online* dilakukan di Kantor Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Palembang. Kejelasan dalam penyampaian kebijakan yaitu pada saat pelaksana kebijakan dapat mengerti tata cara pelaksanaan satu kebijakan, dalam hal ini berarti kejelasan dalam tata cara pelaksanaan pengisian absensi *online* berbasis android. Apabila kejelasan tercapai, maka penggunaan absensi ini akan berjalan dengan lancar dan juga dan

meminimalisir masalah kedepannya. Konsistensi berikutnya dapat dilihat dari kesesuaian antara pelaksanaan absensi *online* dengan panduan atau SOP yang ada. Dikarenakan SOP yang tidak diterbitkan, maka kesesuaian ini dapat dilihat dari serentakannya penerapan sistem absensi *online* bagi seluruh Pegawai pada lingkungan Pemerintah Kota Padang. Berdasarkan penjelasan di atas, konsistensi yang menjadi salah satu indikator komunikasi menurut Edward III dalam Winarno (2012), dapat ditarik kesimpulan bahwa penyampaian dari pimpinan tidak mengandung penyampaian yang multitafsir. Hanya saja penyampaian kurang rinci dikarenakan tidak ada SOP penggunaan absensi tersebut.

2. Sumber Daya

Implementasi dapat berhasil apabila salah satu faktor yang penting didalamnya terpenuhi yaitu sumberdaya. Pada faktor ini, kemampuan pelaksana kebijakan dalam mengimplementasikan suatu program atau kebijakan adalah yang menjadi tolak ukur pada faktor ini. Beberapa indikator dalam aspek sumber daya yaitu terdiri dari staf, wewenang, informasi, dan fasilitas. Unsur dalam implementasi kebijakan adalah pelaksana kebijakan itu sendiri. Pelaksana kebijakan pada penerapan absensi *online* ini adalah staf atau ASN pada suatu OPD. Pada penelitian ini berfokus pada staf yang berstatus

PNS yang ada di Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Palembang sebagai pengelola aplikasi absensi *online* yang berada di lingkungan Pemerintah Kota Palembang. Untuk kompetensi staf yang ada di Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Palembang, menurut pendapat Bapak Andhika Okta Yama Selaku Kasubbag Umpeg pada tanggal 19 Januari 2023, bahwa tidak perlu kompetensi khusus bagi para ASN untuk melaksanakan absensi menggunakan sistem *online* ini. Pemberian wewenang dinilai sudah baik karena setiap staf atau yang bertindak sebagai admin mampu memahami dan melaksanakan wewenangnya yaitu sebagai perantara pegawai lainnya saat absen dan juga mengecek absensi pegawai lainnya dalam jangkauan masing-masing, dan admin mengingatkan apabila ada pegawai yang lupa absen baik saat datang ke kantor maupun pulang. Dalam aspek sumberdaya, informasi merupakan hal yang diperlukan sebagai pedoman untuk melaksanakan suatu kebijakan oleh pelaksana kebijakan sehingga dapat sesuai dengan ketentuan. Dalam Absensi *online* ini terdapat beberapa informasi yang dapat didapatkan sesuai dengan pengguna. Apabila ada ASN ingin menanyakan data atau ingin memperbaiki absen, harus ada konfirmasi dari pimpinan instansi dan bisa juga dengan menghubungi admin yang ada di Dinas Kepemudaan

Dan Olahraga Kota Palembang. Hal ini dilakukan agar tidak digunakan dengan seenaknya atau menghindari pemalsuan data. Fasilitas merupakan salah satu indikator dalam sumber daya dimana juga berpengaruh dalam proses implementasi kebijakan. Indikator ini juga seharusnya dipenuhi karena jika tidak maka akan menghambat implementasi suatu program. Fasilitas menyangkut dengan ketersediaan fasilitas untuk mendukung implementasi absensi sistem *online* ini. Masyarakat Kota Palembang kini dapat mengakses koneksi internet dengan menggunakan wifi gratis yang terdapat di setiap kantor OPD maupun kantor kelurahan. Hal ini difasilitasi guna mempermudah pekerjaan yang membutuhkan koneksi internet. Jadi, untuk fasilitas internet sudah ada jadi dapat membantu meringankan pekerjaan yang ada di setiap OPD.

3. Disposisi

Disposisi adalah sikap dari seorang pelaksana kebijakan yang mempengaruhi pelaksanaan kebijakan. Kemungkinan kebijakan akan berjalan dengan lancar dapat dilihat dari penerimaan pelaksana kebijakan, apabila diterima dengan baik maka kebijakan juga akan dilaksanakan dengan baik dan sungguh-sungguh. Disposisi berkaitan dengan kecenderungan pelaksana, keinginan dan juga

kemauan untuk melaksanakan dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan dapat diwujudkan. Indikator dalam disposisi yaitu ada dua antara lain yaitu komitmen dan insentif. Komitmen dalam penerapan absensi *online* di lingkungan pemerintahan Kota Palembang ditunjukkan dengan para pegawai yang sudah tepat waktu pada saat masuk dan juga pulang dari kantor. dapat dilihat bahwa penerapan system absensi *online* sudah berjalan dengan maksimal. Hal ini dapat dilihat dari komitmen yang telah dipegang dan dilaksanakan oleh pegawai yang melaksanakan absensi *online*. Insentif yaitu suatu keuntungan atau biaya tertentu yang dapat menjadi pendorong bagi pelaksana kebijakan agar melaksanakan kebijakan dengan baik dan sungguh-sungguh. Pemberian insentif dapat menentukan sikap pelaksana sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai. Pegawai yang selalu melaksanakan absen secara tepat waktu baik saat jam masuk kantor maupun jam pulang kantor tidak akan terkena potongan TPP setiap bulannya kecuali jika terkena sanksi lainnya, namun untuk insentif lebih jelasnya menurut penjelasan Kepala Sub Bidang Pembinaan dan Disiplin belum ada kebijakannya. Sebaliknya, sebagai punishment atau sanksi yaitu berupa pemotongan TPP sesuai dengan Peraturan Walikota Nomor 12 Tahun 2021,

dan juga menurut PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dapat disimpulkan bahwa pegawai tidak termotivasi untuk disiplin menaati jam kerja karena tidak ada insentif ataupun penghargaan yang diberikan. Para pegawai hanya berusaha tidak melewati batas keterlambatan setiap bulannya yaitu sebesar 5 jam sehingga tidak mendapatkan potongan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai).

4. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi merupakan salah satu hal penting dalam implementasi kebijakan secara keseluruhan. Hal yang menjadi perhatian adalah mengenai SOP (*Standard Operating Procedures*) dimana memuat tahapan-tahapan dalam melaksanakan suatu kebijakan, dalam pembahasan ini yaitu mengenai absensi dengan sistem *online*. Berdasarkan penjelasan di atas dapat dilihat bahwa SOP penggunaan absensi *online* di Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Palembang belum tersedia, namun mengenai penerapannya disampaikan melalui Surat Edaran. Dengan demikian pegawai menerima informasi lainnya melalui penjelasan lisan oleh rekan-rekan kerjanya.

5. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pelaksanaan Implementasi Absensi *Online* Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Palembang sudah

terlaksana dengan cukup baik dalam dimensi komunikasi, sumberdaya, dan disposisi. Namun, dalam dimensi struktur birokrasi masih terdapat hambatan. Berdasarkan pada pengamatan penulis di lapangan serta hasil wawancara, analisis dari penulis dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan absensi *online* telah disampaikan dengan baik secara formal maupun informal dan sesuai dengan arahan, namun belum tersedianya SOP sehingga mempengaruhi kejelasan dan penyampaian informasi. Namun, dalam hal konsistensi sesuai dengan arahan dimana harus menunjuk salah seorang admin. Pada sumber daya dapat dihasilkan bahwa implementasi absensi *online* masih ada kekurangan. Selain itu, wewenang sudah diatur dan fitur-fitur yang terdapat di aplikasi absensi *online* cukup baik dan sangat mudah untuk digunakan. Pada disposisi dapat disimpulkan bahwa pegawai masih terdapat kekurangan dalam melaksanakan kebijakan dan juga karena belum adanya kebijakan pemberian insentif dan pegawai sudah dapat dikatakan disiplin dalam menaati peraturan jam masuk kerja. sedangkan pada struktur birokrasi dapat disimpulkan bahwa implementasi absensi *online* sudah baik. Namun, karena belum adanya SOP sehingga prosedur dalam implementasi absensi *online* belum terarah secara rinci.

Aplikasi ini sudah berjalan

cukup efektif seperti temuan Abdu Haris Nur Sugeng (Abdu Haris Nur Sugeng, 2021) namun program ini juga masih mempunyai kekurangan yaitu Belum tersedia SOP dalam pelaksanaan absensi *online*. dan pengawasan yang dilakukan belum berjalan dengan baik.

Selain itu, penelitian ini berbeda dari penelitian Safuan, Deni Rahman (Safuan, Deni Rahman, 2021) dimana Aplikasi Absensi *Online* ini merupakan sebuah program dan kegiatan dibawah kendali BKPSDMD sehingga penegakkan dan pembinaan disiplin pegawai dapat berjalan dengan baik dan meningkatkan konsistensi setiap OPD dalam penerapan Aplikasi Absensi *Online*.

Sarana prasarana berupa komputer dan server tersendiri untuk mengelola laporan daftar hadir ASN serta seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Lingkungan Pemerintah Kota Padang selalu pro aktif dalam mengelola dan menyampaikan laporan daftar hadir ASN di Lingkungan OPDnya masing-masing seperti temuan Andisa Risfania Syahputri (Andisa Risfania Syahputri, 2021).

6. Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penulis menemukan hambatan dalam Implementasi Absensi *Online* Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Palembang ini

yaitu Belum tersedianya SOP dalam pelaksanaan absensi online dimana *Standard Operating Procedure* (SOP) merupakan suatu dokumen yang berkaitan dengan prosedur yang dijalankan secara kronologis untuk menyelesaikan suatu pekerjaan untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan efisien. Pada penelitian penulis mendapatkan jawaban dari beberapa narasumber dan narasumber tersebut menyebutkan bahwa SOP untuk pelaksanaan absensi ini belum tersedia. Dengan tidak adanya SOP, maka pegawai hanya memahami dasar-dasarnya saja dan tidak tahu penjelasan rinci, hal ini berbeda apabila admin absensi yang menjawab. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa tanpa adanya SOP pegawai biasa tidak paham betul keseluruhan fungsi dari absensi *online* ini. Selain itu salah satu faktor penting selanjutnya yaitu pengawasan. Implementasi absensi *online* ini tidak akan maksimal apabila tidak didukung oleh pengawasan yang baik. Berdasarkan hasil wawancara sistem absensi ini bisa merekam lokasi saat absen. Hal ini berarti lokasi terlacak saat merekam absen, namun sistem ini tidak bisa melacak aktivitas pegawai apabila setelah melaksanakan absen pegawai tersebut tidak di lokasinya. Hambatan lainnya yaitu aplikasi ini hanya bisa dioperasikan di *gadget android* saja sehingga

Karena keterbatasan ini pegawai yang memiliki gadget dengan sistem operasi iOS memiliki dua pegawai. Hal ini dianggap merepotkan dan keberatan untuk membeli dua gawai. Selain itu pegawai dapat melakukan hal yang curang karena bisa menitipkan absen kepada rekannya tidak berada di kantor.

PENUTUP

Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi yang dilakukan peneliti di kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang, sesuai teori George C. Edward III. Proses Implementasi Kebijakan Absensi *online* Dalam Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara Kota Palembang, 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 Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang berjalan 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 Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang 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 Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang sudah berjalan dengan efektif karena diinstansi 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 Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang 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 Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang, 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito (1980: 143) Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- A.S Moenir (1983: 111) Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian
- E-jurnal Katalogis, Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Totikum, Volume 4 Nomor 1, Januari 2016 hlm 156-16
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Dunn. N. William, (2003). Pengantar Analiisi Kebijakan Publik. Terjemahan Wibawa Samudra, dkk. Yogyakarta. Gajah Mada University Press. Edisi Kedua.
- George C. Edward III (Subarsono, 2012:90-92) Implementasi kebijakan di pengaruhi oleh empat variabel
- Hasibuan (2005:89) Manajemen Sumber Daya Manusi, Bumi aksara : Jakarta, Kartini 2006. Pemimpin dan Kepemimpinan
- Safuan, S., & Rahman, D. (2021). Penerapan Sistem Absensi *Online* Berbasis Android (Studi Kasus Pada Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Majalengka Jawa Barat). Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Bisnis-JTEKSIS, 3(1), 267-275.
- Sugeng, A. H. N., Muchsin, S., & Hayat, H. (2021). Implementasi Program Si Perlu (Sistem Informasi Presensi Pemerintah Kabupaten Lumajang) Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai (Studi Kebijakan Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang). Respon Publik, 15(7), 69-75.
- Sugyono, (2014). Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D

- Bandung, Penerbit CV. Alfabeta
- Syahputri, A. R. (2017). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi *Online* dan *E-Logbook* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Badan kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Fisip UNMUL.
- Winarno, Budi. (2012). Kebijakan Publik: Teori, Proses, dan Studi Kasus. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.
- Peraturan Walikota (PERWALI) Kota Palembang Nomor 5 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Wali Kota No. 19 Tahun 2021 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil.