



Evaluasi Kebijakan Sistem Layanan Absensi Kantorku dalam peningkatan Disiplin Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Surabaya

Shella Putri Irawan¹, Weni Rosdiana²

⁽¹⁾⁽²⁾(Administrasi Negara, Universitas Negeri Surabaya)

Abstract. *Digital transformation in public administration is being implemented to improve the effectiveness, accountability, and discipline of civil servants through the adoption of a mobile-based digital attendance system, namely the Kantorku App at the Surabaya City BKPSDM. This study aims to evaluate the effectiveness of the Kantorku attendance system policy in improving civil servant discipline and to identify barriers to its implementation. The research method employs a descriptive qualitative approach using in-depth interviews and literature review. Informants were selected through purposive sampling, involving structural officials, app administrators, and user employees. The results indicate that the implementation of the Kantorku app has not been fully effective due to technical challenges such as GPS inaccuracies, server disruptions, and device incompatibility. Additionally, low perceived benefits of the application, insufficient outreach and training, and the absence of integrated standard operating procedures (SOPs) have led to inconsistencies in attendance tracking in the field. Nevertheless, the Kantorku application offers benefits in enhancing attendance transparency, preventing attendance manipulation, and providing real-time data to support the performance evaluation of civil servants.*

Keywords: *Policy Evaluation, Application, Discipline of Civil Servants*

Abstrak. Transformasi digital dalam tata kelola pemerintahan dilakukan untuk meningkatkan efektivitas, akuntabilitas, dan disiplin ASN melalui penerapan sistem absensi digital berbasis mobile, yaitu Aplikasi Kantorku di BKPSDM Kota Surabaya. Penelitian ini bertujuan mengevaluasi efektivitas kebijakan sistem layanan absensi Kantorku dalam meningkatkan disiplin ASN serta mengidentifikasi hambatan implementasinya. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik wawancara mendalam dan studi literatur. Informan dipilih melalui purposive sampling yang melibatkan pejabat struktural, admin aplikasi, dan pegawai pengguna. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi aplikasi Kantorku belum sepenuhnya efektif karena adanya kendala teknis seperti ketidakakuratan GPS, gangguan server, dan ketidaksesuaian perangkat. Selain itu, rendahnya persepsi manfaat aplikasi, minimnya sosialisasi dan pelatihan, serta belum adanya SOP terintegrasi menyebabkan perbedaan pelaksanaan absensi di lapangan. Meskipun demikian, aplikasi Kantorku memberikan manfaat dalam meningkatkan transparansi kehadiran, mencegah manipulasi absensi, dan menyediakan data real-time untuk mendukung penilaian kinerja ASN.

Kata kunci: Evaluasi Kebijakan, Aplikasi, Disiplin ASN

LATAR BELAKANG

Transformasi digital telah menjadi agenda utama reformasi birokrasi di berbagai negara, termasuk Indonesia. Perkembangan teknologi informasi mendorong organisasi sektor publik untuk melakukan inovasi dalam penyelenggaraan pemerintahan agar tercipta tata kelola yang lebih efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Digitalisasi layanan pemerintahan merupakan salah satu strategi yang diterapkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik sekaligus memperkuat sistem administrasi pemerintahan berbasis elektronik. Implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) menjadi bukti nyata komitmen pemerintah dalam mewujudkan birokrasi yang modern dan adaptif terhadap perkembangan teknologi. Salah satu bentuk implementasi transformasi digital tersebut adalah penerapan sistem absensi elektronik berbasis aplikasi yang bertujuan meningkatkan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN), mempermudah pengawasan kehadiran, serta menyediakan data kepegawaian secara real-time.

Disiplin pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan kualitas penyelenggaraan pemerintahan. Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan profesionalisme ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pelayan masyarakat. Sebaliknya, rendahnya disiplin pegawai dapat berdampak pada menurunnya produktivitas organisasi, kualitas pelayanan publik, serta pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemerintah menetapkan berbagai regulasi mengenai disiplin ASN, salah satunya melalui Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang menegaskan bahwa setiap ASN wajib mematuhi ketentuan jam kerja, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, serta menaati seluruh peraturan yang berlaku. Dalam konteks tersebut, sistem absensi elektronik menjadi instrumen strategis untuk mendukung penerapan disiplin pegawai secara objektif dan terukur.

Sebagai bagian dari implementasi reformasi birokrasi, Pemerintah Kota Surabaya mengembangkan aplikasi Kantorku sebagai sistem layanan kepegawaian berbasis digital yang mengintegrasikan berbagai layanan administrasi ASN, termasuk sistem absensi elektronik. Aplikasi ini dirancang untuk menggantikan mekanisme absensi konvensional maupun fingerprint yang dinilai memiliki berbagai keterbatasan, seperti

tingginya biaya pemeliharaan perangkat, kurang fleksibel bagi pegawai yang bekerja di luar kantor, serta belum mampu menyediakan data kehadiran secara real-time. Melalui pemanfaatan teknologi Global Positioning System (GPS), pengenalan lokasi, dan dokumentasi foto, aplikasi Kantorku diharapkan mampu meningkatkan akurasi pencatatan kehadiran sekaligus meminimalkan praktik manipulasi absensi.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Surabaya sebagai instansi yang memiliki fungsi strategis dalam pengelolaan sumber daya aparatur menjadi salah satu organisasi yang menerapkan aplikasi Kantorku sebagai instrumen pengendalian disiplin pegawai. Implementasi aplikasi ini diharapkan tidak hanya meningkatkan kepatuhan terhadap jam kerja, tetapi juga memperkuat sistem monitoring, evaluasi kinerja, dan pengambilan keputusan berbasis data. Kehadiran sistem absensi digital memberikan peluang bagi organisasi untuk meningkatkan transparansi administrasi kepegawaian sekaligus mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Namun demikian, implementasi kebijakan sistem layanan absensi Kantorku masih menghadapi berbagai tantangan. Berdasarkan hasil implementasi di BKPSDM Kota Surabaya, ditemukan sejumlah kendala teknis seperti ketidakakuratan GPS, gangguan server, ketidaksesuaian perangkat, serta proses sinkronisasi data yang belum berjalan optimal. Permasalahan tersebut berpotensi menyebabkan data kehadiran tidak tercatat secara akurat sehingga dapat memengaruhi penilaian disiplin pegawai maupun pemberian tunjangan kinerja. Selain kendala teknis, masih terdapat perbedaan pemahaman pegawai terhadap tujuan penerapan aplikasi, rendahnya literasi digital sebagian ASN, serta belum optimalnya sosialisasi dan pelatihan penggunaan aplikasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan tidak hanya ditentukan oleh kesiapan teknologi, tetapi juga dipengaruhi oleh kesiapan organisasi, kualitas komunikasi kebijakan, serta penerimaan pengguna terhadap inovasi digital.

Di sisi lain, evaluasi terhadap implementasi kebijakan menjadi aspek yang sangat penting untuk mengetahui sejauh mana tujuan kebijakan telah tercapai. Evaluasi kebijakan tidak hanya berfokus pada pencapaian output berupa penerapan aplikasi, tetapi juga menilai efektivitas, efisiensi, kebermanfaatan, serta dampak kebijakan terhadap peningkatan disiplin pegawai. Melalui evaluasi yang komprehensif, berbagai kelemahan implementasi dapat diidentifikasi sehingga menjadi dasar penyusunan

rekomendasi perbaikan kebijakan, penguatan sistem, penyempurnaan prosedur operasional, maupun peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam memanfaatkan teknologi digital.

Penelitian mengenai evaluasi kebijakan sistem layanan absensi digital masih didominasi oleh pembahasan mengenai aspek teknis penggunaan aplikasi atau pengaruhnya terhadap kehadiran pegawai. Sementara itu, kajian yang secara khusus mengevaluasi implementasi kebijakan dari perspektif tata kelola pemerintahan, kesiapan organisasi, penerimaan pengguna, serta dampaknya terhadap peningkatan disiplin pegawai di lingkungan BKPSDM Kota Surabaya masih relatif terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih mendalam agar diperoleh gambaran mengenai efektivitas implementasi kebijakan secara menyeluruh.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi kebijakan Sistem Layanan Absensi Kantorku dalam meningkatkan disiplin pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Surabaya. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian evaluasi kebijakan publik berbasis digital serta memberikan rekomendasi praktis bagi Pemerintah Kota Surabaya dalam menyempurnakan implementasi sistem absensi elektronik sehingga mampu mendukung terciptanya birokrasi yang profesional, disiplin, transparan, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian bertujuan memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai implementasi dan evaluasi kebijakan Sistem Layanan Absensi Kantorku dalam meningkatkan disiplin pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Surabaya. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menggambarkan secara komprehensif fenomena yang terjadi di lapangan, termasuk persepsi, pengalaman, serta hambatan yang dihadapi para pelaksana dan pengguna sistem absensi digital dalam mendukung disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN).

Lokasi penelitian dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Surabaya sebagai instansi yang

mengimplementasikan aplikasi Kantorku sebagai sistem absensi berbasis digital. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa BKPSDM merupakan perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan administrasi kepegawaian, pengembangan sumber daya aparatur, serta pengawasan kedisiplinan ASN di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya.

Sumber data dalam penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan informan yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan informan berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai kebutuhan penelitian. Informan penelitian meliputi pejabat struktural BKPSDM yang terlibat dalam perumusan maupun pelaksanaan kebijakan, administrator atau pengelola aplikasi Kantorku yang memahami aspek operasional sistem, serta pegawai ASN sebagai pengguna aplikasi yang memiliki pengalaman langsung dalam pelaksanaan absensi digital. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi terhadap peraturan perundang-undangan, dokumen internal BKPSDM, standar operasional prosedur (SOP), pedoman penggunaan aplikasi Kantorku, laporan kepegawaian, serta berbagai literatur ilmiah yang relevan dengan evaluasi kebijakan publik, transformasi digital pemerintahan, dan disiplin ASN.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dokumentasi, dan studi literatur. Observasi digunakan untuk mengamati secara langsung pelaksanaan sistem absensi Kantorku dalam aktivitas kerja pegawai. Wawancara semi-terstruktur dilakukan agar peneliti memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai efektivitas implementasi kebijakan, manfaat aplikasi, kendala teknis, serta upaya perbaikan yang telah dilakukan organisasi. Dokumentasi dimanfaatkan untuk memperoleh data pendukung berupa regulasi, laporan absensi, dokumen kebijakan, dan arsip administrasi yang berkaitan dengan implementasi aplikasi. Adapun studi literatur dilakukan dengan menelaah berbagai referensi ilmiah dan regulasi yang menjadi landasan teoritis maupun normatif penelitian.

Keabsahan data dilakukan melalui teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai informan, sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dokumentasi, dan studi literatur sehingga data yang

diperoleh memiliki tingkat kredibilitas yang lebih tinggi. Selain itu, peneliti juga melakukan member checking kepada beberapa informan untuk memastikan bahwa hasil interpretasi penelitian sesuai dengan kondisi yang sebenarnya di lapangan.

Analisis data menggunakan model analisis interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi tiga tahapan, yaitu reduksi data (data reduction), penyajian data (data display), dan penarikan kesimpulan serta verifikasi (conclusion drawing/verification). Tahap reduksi data dilakukan dengan memilih, menyederhanakan, dan mengelompokkan informasi sesuai fokus penelitian, yaitu efektivitas implementasi kebijakan, peningkatan disiplin pegawai, faktor pendukung, serta hambatan penerapan aplikasi Kantorku. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi deskriptif agar hubungan antar-temuan dapat dipahami secara sistematis. Tahap terakhir berupa penarikan kesimpulan dilakukan melalui proses interpretasi terhadap seluruh temuan penelitian dengan mengaitkannya pada teori evaluasi kebijakan publik, implementasi kebijakan, dan transformasi digital pemerintahan sehingga diperoleh gambaran mengenai efektivitas kebijakan Sistem Layanan Absensi Kantorku dalam meningkatkan disiplin pegawai di BKPSDM Kota Surabaya beserta rekomendasi perbaikannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan mengevaluasi implementasi kebijakan Sistem Layanan Absensi Kantorku dalam meningkatkan disiplin pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Surabaya. Data penelitian diperoleh melalui wawancara mendalam terhadap pejabat struktural, administrator aplikasi, dan pegawai pengguna, kemudian dikombinasikan dengan hasil studi dokumentasi terhadap regulasi serta pedoman pelaksanaan sistem absensi digital. Hasil analisis menunjukkan bahwa implementasi aplikasi Kantorku telah memberikan kontribusi terhadap modernisasi tata kelola kepegawaian, namun efektivitasnya masih dipengaruhi oleh berbagai faktor teknis, organisasi, dan perilaku pengguna.

Pemaknaan Kebijakan Sistem Layanan Absensi Kantorku

Implementasi aplikasi Kantorku dipandang sebagai bagian dari transformasi digital pemerintahan yang mendukung reformasi birokrasi melalui digitalisasi administrasi kepegawaian. Dari hasil wawancara diketahui bahwa pejabat struktural memahami aplikasi ini sebagai instrumen strategis untuk meningkatkan akuntabilitas,

transparansi, dan pengawasan disiplin ASN secara real-time. Sebaliknya, sebagian besar pegawai masih memandang Kantorku hanya sebagai media pencatat kehadiran sehingga manfaat strategisnya terhadap peningkatan tata kelola organisasi belum sepenuhnya dipahami.

Perbedaan persepsi tersebut menunjukkan masih adanya kesenjangan komunikasi kebijakan (policy perception gap). Sosialisasi yang dilakukan selama ini lebih berfokus pada tata cara penggunaan aplikasi dibandingkan penyampaian tujuan kebijakan, manfaat organisasi, dan kontribusinya terhadap reformasi birokrasi. Akibatnya, implementasi kebijakan menghasilkan kepatuhan administratif, tetapi belum mampu membangun pemahaman substantif mengenai pentingnya disiplin sebagai budaya kerja ASN.

Dari aspek kelembagaan, penelitian juga menemukan bahwa prosedur operasional standar (SOP) belum mengatur secara komprehensif mekanisme penanganan gangguan aplikasi, validasi lokasi, verifikasi foto, maupun prosedur koreksi absensi apabila terjadi kesalahan sistem. Kondisi tersebut menyebabkan proses pengambilan keputusan terkait validasi absensi sering bergantung pada diskresi atasan langsung sehingga menimbulkan perbedaan perlakuan antarunit kerja. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan masih berada pada tahap partial institutionalization, yaitu kebijakan telah diterapkan tetapi belum sepenuhnya terintegrasi dalam sistem manajemen organisasi.

Efektivitas Implementasi Sistem Absensi Kantorku

Berdasarkan hasil penelitian, implementasi sistem absensi Kantorku belum mencapai efektivitas optimal. Kendala utama berasal dari aspek teknis aplikasi, meliputi ketidakakuratan GPS, gangguan server, keterlambatan sinkronisasi data, serta ketidaksesuaian perangkat yang digunakan pegawai. Permasalahan tersebut menyebabkan beberapa kehadiran pegawai tidak dapat tercatat secara sempurna meskipun pegawai telah hadir sesuai ketentuan jam kerja.

Apabila dianalisis menggunakan Technology Acceptance Model (TAM), efektivitas implementasi dipengaruhi oleh persepsi kemanfaatan (perceived usefulness) dan persepsi kemudahan penggunaan (perceived ease of use). Sebagian pegawai menilai aplikasi belum memberikan kemudahan karena masih sering mengalami gangguan teknis. Selain itu, aplikasi dipersepsikan lebih sebagai alat pengawasan dibandingkan sebagai fasilitas yang membantu pekerjaan pegawai. Persepsi tersebut memunculkan

resistensi terhadap penggunaan aplikasi, meskipun pegawai tetap menggunakannya sebagai bentuk kepatuhan terhadap aturan organisasi.

Walaupun demikian, implementasi Kantorku memberikan sejumlah manfaat nyata, antara lain meningkatkan transparansi data kehadiran, meminimalkan praktik titip absen, mempercepat proses rekapitulasi absensi, serta menyediakan data kehadiran secara real-time yang dapat dimanfaatkan sebagai dasar monitoring disiplin pegawai.

Disiplin Pegawai dalam Perspektif Kepatuhan Organisasi

Hasil wawancara menunjukkan bahwa penerapan aplikasi Kantorku berhasil meningkatkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap jam kerja. Kehadiran pegawai menjadi lebih terpantau karena sistem mencatat waktu, lokasi, dan identitas pengguna secara otomatis. Namun demikian, peningkatan disiplin tersebut belum sepenuhnya didasarkan pada kesadaran profesional pegawai.

Berdasarkan teori Compliance, bentuk kepatuhan pegawai lebih banyak termasuk kategori instrumental compliance, yaitu kepatuhan yang muncul karena adanya ancaman sanksi administratif, pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), maupun evaluasi kinerja. Sebaliknya, kepatuhan normatif yang didorong oleh kesadaran akan nilai profesionalisme ASN masih relatif rendah.

Temuan ini mengindikasikan bahwa implementasi kebijakan belum berhasil membentuk budaya disiplin yang bersifat intrinsik. Disiplin pegawai masih dipengaruhi oleh faktor eksternal sehingga diperlukan strategi perubahan budaya organisasi agar kedisiplinan menjadi bagian dari nilai kerja ASN, bukan sekadar bentuk kepatuhan terhadap sistem pengawasan.

Faktor Penghambat Implementasi Kebijakan

Penelitian mengidentifikasi beberapa faktor yang menghambat efektivitas implementasi Sistem Layanan Absensi Kantorku.

Pertama, faktor teknis berupa kestabilan server, akurasi GPS, dan kompatibilitas perangkat yang belum optimal menyebabkan proses absensi sering mengalami kendala.

Kedua, faktor organisasi berupa belum tersedianya SOP yang mengatur penyelesaian masalah teknis, mekanisme pelaporan gangguan, serta prosedur evaluasi berkala terhadap aplikasi.

Ketiga, faktor sumber daya manusia berupa rendahnya literasi digital sebagian pegawai serta minimnya pelatihan penggunaan aplikasi menyebabkan kemampuan pengguna dalam mengoperasikan sistem belum merata.

Keempat, faktor komunikasi kebijakan berupa kurangnya sosialisasi mengenai tujuan strategis implementasi aplikasi menyebabkan sebagian pegawai memandang sistem hanya sebagai instrumen pengawasan administratif.

Dari perspektif Change Management Kurt Lewin, implementasi kebijakan masih berada pada tahap transisi. Tahap unfreezing belum berlangsung secara optimal karena sebagian pegawai masih mempertahankan kebiasaan penggunaan sistem absensi sebelumnya. Pada tahap changing, organisasi masih menghadapi resistensi teknis maupun psikologis terhadap penggunaan aplikasi digital. Sementara itu, tahap refreezing belum tercapai karena penggunaan aplikasi belum sepenuhnya menjadi budaya kerja yang mapan di lingkungan BKPSDM.

Dampak Kebijakan terhadap Sistem Kinerja ASN

Penelitian menunjukkan bahwa aplikasi Kantorku telah memberikan kontribusi terhadap peningkatan akuntabilitas administrasi kepegawaian melalui penyediaan data absensi yang lebih cepat, transparan, dan terdokumentasi secara digital. Data tersebut membantu pimpinan melakukan monitoring kehadiran pegawai secara lebih objektif dibandingkan sistem manual maupun fingerprint.

Namun demikian, integrasi aplikasi dengan sistem penilaian kinerja ASN masih belum optimal. Data absensi belum sepenuhnya terhubung dengan indikator kinerja individu sehingga evaluasi pegawai masih berorientasi pada kehadiran (presence-based performance), bukan pada pencapaian hasil kerja (performance-based governance).

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa implementasi kebijakan masih berada pada tahap instrumental adoption, yaitu teknologi telah digunakan sebagai instrumen administrasi, tetapi belum menghasilkan perubahan mendasar terhadap sistem manajemen kinerja organisasi. Oleh karena itu, diperlukan integrasi antara aplikasi Kantorku, Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), serta sistem penilaian kinerja berbasis indikator agar digitalisasi tidak hanya meningkatkan administrasi kehadiran, tetapi juga mampu mendorong peningkatan produktivitas dan profesionalisme ASN secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan Sistem Layanan Absensi Kantorku telah mendukung modernisasi tata kelola kepegawaian dan meningkatkan transparansi pengawasan disiplin pegawai. Akan tetapi, efektivitas implementasinya masih dipengaruhi oleh kesiapan teknologi, kualitas komunikasi kebijakan, dukungan manajerial, serta kemampuan organisasi dalam membangun budaya disiplin berbasis kesadaran profesional. Perbaikan terhadap aspek teknis, penyempurnaan SOP, peningkatan literasi digital pegawai, serta integrasi sistem dengan penilaian kinerja menjadi langkah penting agar kebijakan ini mampu mendukung reformasi birokrasi secara lebih efektif dan berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan Sistem Layanan Absensi Kantorku di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Surabaya merupakan bagian dari upaya transformasi digital dalam tata kelola kepegawaian untuk meningkatkan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN). Penerapan sistem absensi berbasis digital telah memberikan manfaat berupa peningkatan transparansi pencatatan kehadiran, kemudahan monitoring secara real-time, pencegahan praktik manipulasi absensi, serta penyediaan data yang lebih akurat sebagai pendukung pengelolaan kepegawaian. Dengan demikian, kebijakan ini menunjukkan kontribusi positif terhadap modernisasi administrasi kepegawaian dan penguatan prinsip akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Namun demikian, hasil evaluasi menunjukkan bahwa implementasi kebijakan tersebut belum berjalan secara optimal. Hambatan utama yang ditemukan meliputi kendala teknis, seperti ketidakakuratan GPS, gangguan server, keterlambatan sinkronisasi data, dan keterbatasan kompatibilitas perangkat. Selain itu, masih terdapat kendala organisasi berupa belum terintegrasinya standar operasional prosedur (SOP) penanganan masalah teknis, terbatasnya sosialisasi dan pelatihan, serta belum optimalnya integrasi aplikasi Kantorku dengan sistem penilaian kinerja ASN. Dari sisi perilaku organisasi, sebagian besar pegawai masih menunjukkan kepatuhan yang bersifat administratif atau instrumental karena dorongan sanksi, sehingga budaya disiplin yang didasarkan pada kesadaran profesional belum sepenuhnya terbentuk. Oleh karena itu, keberhasilan implementasi kebijakan tidak hanya bergantung pada kesiapan teknologi, tetapi juga memerlukan penguatan komunikasi kebijakan, peningkatan

kompetensi digital pegawai, penyempurnaan tata kelola, serta pembentukan budaya organisasi yang mendukung transformasi digital secara berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, Pemerintah Kota Surabaya, khususnya BKPSDM, disarankan untuk melakukan penyempurnaan terhadap Sistem Layanan Absensi Kantorku melalui peningkatan kualitas infrastruktur teknologi, optimalisasi stabilitas server, perbaikan akurasi GPS, serta pengembangan sistem yang lebih kompatibel dengan berbagai perangkat yang digunakan pegawai. Selain itu, diperlukan penyusunan SOP yang lebih komprehensif mengenai mekanisme pelaporan gangguan, validasi data absensi, dan penyelesaian permasalahan teknis agar implementasi kebijakan berlangsung secara konsisten di seluruh unit kerja. BKPSDM juga perlu meningkatkan intensitas sosialisasi, pelatihan, dan pendampingan penggunaan aplikasi guna meningkatkan literasi digital pegawai serta membangun pemahaman bahwa aplikasi Kantorku tidak hanya berfungsi sebagai alat pencatat kehadiran, tetapi juga sebagai instrumen untuk mendukung profesionalisme, akuntabilitas, dan reformasi birokrasi.

Bagi pengembangan kebijakan di masa mendatang, disarankan agar aplikasi Kantorku diintegrasikan dengan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), sistem penilaian kinerja, serta platform digital lainnya sehingga data kehadiran dapat dimanfaatkan secara lebih komprehensif dalam pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan pendekatan campuran (mixed methods) atau pendekatan kuantitatif dengan cakupan instansi yang lebih luas sehingga efektivitas implementasi kebijakan dapat dibandingkan antarorganisasi pemerintah. Penelitian berikutnya juga dapat mengkaji pengaruh budaya organisasi, kesiapan digital, kepuasan pengguna, serta tingkat penerimaan teknologi terhadap keberhasilan implementasi sistem absensi digital dalam mendukung peningkatan disiplin dan kinerja Aparatur Sipil Negara.

DAFTAR PUSTAKA

- Habibullah, A., Ferawati, D., Pemerintahan, S. I., & Tengah, J. (2022). *Khususnya Dalam Hal Ketepatan Scanner Dalam Membaca Sidik Jari Dan Radius Jarak Presensi*. 10(November), 120–135.
- Jurnal, P., Pemerintahan, I., & Volume, P. L. (2022). 1, 2, 3. 2(September), 80–90.
- Munawarah, M., & Subadi, W. (2023). Implementasi Kebijakan Peraturan Bupati Tabalong Nomor 03 Tahun 2019 Tentang Tata Kelola Absensi Online E-Office Di Bidang Pemadam Kebakaran Pada Kantor Satpol Pp Dan Damkar Kabupaten

- Tabalong. Japb, 6.
- Saroinsong, R. E. K., Nayoan, H., & Pangemanan, F. (2023). Efektivitas Absensi Elektronik Beacon Guna Peningkatan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Governance*, 3(1), 2023. <https://ekin.sulutprov.go.id>
- Agustino, L. (2020). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik (Edisi Revisi)*. Bandung: Alfabeta.
- Dunn, W. N. (2018). *Public Policy Analysis: An Integrated Approach* (6th ed.). Routledge.
- Edward III, G. C. (1980). *Implementing Public Policy*. Congressional Quarterly Press.
- Habibullah, A., Ferawati, D., & Rahman, M. (2022). Implementasi sistem absensi elektronik dalam meningkatkan disiplin aparatur sipil negara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 10(2), 120–135.
- Howlett, M., Ramesh, M., & Perl, A. (2020). *Studying Public Policy: Policy Cycles and Policy Subsystems* (4th ed.). Oxford University Press.
- Indrajit, R. E. (2016). *Electronic Government: Strategi Pembangunan dan Pengembangan Sistem Pelayanan Publik Berbasis Teknologi Digital*. Andi Offset.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2020). *Road Map Reformasi Birokrasi 2020–2024*. Jakarta: KemenPAN-RB.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (4th ed.). Sage Publications.
- Munawarah, M., & Subadi, W. (2023). Implementasi kebijakan Peraturan Bupati Tabalong Nomor 03 Tahun 2019 tentang tata kelola absensi online E-Office pada Kantor Satpol PP dan Damkar Kabupaten Tabalong. *JAPB: Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi*, 6(1), 1–15.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Saroinsong, R. E. K., Nayoan, H., & Pangemanan, F. (2023). Efektivitas absensi elektronik Beacon guna peningkatan disiplin Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Governance*, 3(1), 1–13.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tachjan. (2020). *Implementasi Kebijakan Publik*. Bandung: AIPI Bandung.
- United Nations. (2022). *United Nations E-Government Survey 2022: The Future of Digital Government*. United Nations.
- Van Meter, D. S., & Van Horn, C. E. (1975). The policy implementation process: A conceptual framework. *Administration & Society*, 6(4), 445–488.