

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**

**A. Penelitian Terdahulu**

Berikut disajikan hasil penelitian terdahulu yang masih berkaitan dengan penelitian ini yang digunakan sebagai perbandingan.

**Tabel 2.1**  
**Pemetaan Penelitian Terdahulu**

No.	Nama, Judul dan tahun terbit	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Fitri Ardiyanti Gultom, dengan judul “Pengaruh Presensi Online Terhadap Tingkat Kedisiplinan ASN Kantor BPPRD Provinsi Sumatera Utara” (2020).	Absensi berbasis online atau e-Absensi diterapkan untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) di kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Provinsi Sumatera Utara Penerapan e-Anbsensi akan banyak. memberikan kemudahan, selain terbebas dari antrian, absensi lebih mudah dan cepat dilakukan. Cukup datang ke kantor, login, cek lokasi, foto dan jadi memang lebih mudah dan cepat. Jadi ASN yang akan melakukan absensi harus datang ke kantor atau lokasi tertentu yang telah ditetapkan. Absensi tidak dapat dilakukan dari rumah atau lokasi lain yang tidak dikenal oleh aplikasi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membahas tentang penerapan e-Absensi masih harus pergi ke kantor lalu membuka website sedangkan pada aplikasi SIAP sudah bisa diakses melalui smartphone pegawai meskipun dibatasi jarak jangkauan dari kantor.</li> <li>• Lokasi dan situs penelitian yang berbeda</li> </ul>

2	Abdul Haris Sugeng, Slamet Muchsin, dan Hayat, dengan judul “Implementasi Program Si Perlu Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai” (2021).	Diberlakukannya Si Perlu(Sistem Informasi Presensi Pemerintah Kabupaten Lumajang), kedisiplinan karyawan dalam bekerja mengalami peningkatan yang cukup baik. Hal ini terbukti dengan adanya karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga memiliki semangat dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan. Namun, masih terdapat karyawan yang kurang disiplin. Hal ini disebabkan masih rendahnya etos kerja karyawan dan ada faktor lainnya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membahas tentang bisa diakses jauh dari kantor sedangkan SIAP tidak bisa dijangkau lebih dari jarak tertentu.</li> <li>• Lokasi dan situs penelitian yang berbeda</li> </ul>
3	Risa Putri Maisaroh, dengan judul “Pengaruh Penggunaan Presensi Online Dalam Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kantor Kementerian Agama Kota Jambi” (2021).	Dalam rangka mengurangi perkembangan penyebaran virus covid 19, maka diberlakukannya sistem absen online yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi presensi online. Dimana absen dilakukan dari rumah selama pandemi covid-19 berlangsung. Namun, untuk saat ini, absen harus dilakukan dalam skala atau batas tertentu untuk menghindari adanya kecurangan . Oleh karenanya, absen minimal dapat dilakukan disekitar kawasan Kantor Kementerian Agama Kota Jambi. Adapun pengaruh penggunaan presensi online dalam meningkatkan disiplin aparatur sipil negara pada masa pandemi covid-19 di Kantor Kementrian Agama Kota Jambi telah diperhitungkan melalui beberapa tahap diantaranya uji statistik, uji prasyarat dan juga uji hipotesis.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi dan metode yang digunakan</li> </ul>

4	Nunun Nurhajati dan Cicik Malinda., dengan judul “Dampak Penerapan Absensi Finger Print Dengan Kedisiplinan Pegawai Di UPT Pasar Kauman Kabupaten Tulungagung” (2021).	Dalam penerapan tersebut, menyatakan bahwa mematuhi peraturan dalam bekerja, sikap pegawai dalam mentaati peraturan agar manajemen serta operasional sehari-hari di instansi dapat berjalan dengan baik. Terkadang, masih ditemui masalah yang dialami oleh pegawai saat melakukan absen, terutama untuk pegawai yang memiliki jari yang sensitif maupun pegawai yang jarinya terkadang basah karena keringat. Biasanya mesin Finger Print akan mengalami masalah deteksi dikarenakan hal tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membahas tentang perbedaan media yang digunakan. Penelitian disampai menggunakan manual sistem (<i>finger print</i>) sedangkan penulis menggunakan aplikasi.</li> <li>• Lokasi dan situs penelitian yang berbeda</li> </ul>
5	Dwika Wulandari, dengan judul “Respon Aparatur Sipil Negara (Asn) Mengenai Kebijakan Absensi Fingerprint Dalam Mendisiplinkan Pegawai” (2019).	Respon pegawai terhadap penerapan kebijakan absensi fingerprint di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang adalah Respon Positif berdasarkan hasil penelitian yaitu dari ke 20 orang ASN tersebut, 16 diantaranya atau 80% responden menyatakan bahwa absensi fingerprint sudah efektif dalam meningkatkan disiplin Pegawai. Kemudian 3 orang diantaranya atau 15% menyatakan bahwa kebijakan absensi ini tidak terlalu berpengaruh atau masih ragu-ragu dengan keefektifan kebijakan ini. Dan 1 orang atau 5% menyatakan bahwa absensi ini tidak efektif dalam mendisiplinkan pegawai. Untuk perolehan Tunjangan Penambah Penghasilan, seluruh informan menyatakan bahwa TPP yang didapatkan belum sesuai dengan yang mereka harapkan dan berharap pemerintah daerah lebih	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membahas tentang perbedaan media yang digunakan. Penelitian disampai menggunakan manual sistem (<i>finger print</i>) sedangkan penulis menggunakan aplikasi.</li> <li>• Lokasi dan situs penelitian yang berbeda</li> </ul>

		memaksimalkan lagi untuk pemberian TPP.	
6	Widia Sari Priastutik, dengan judul “Analisis Implementasi Aplikasi SIAP Terhadap Tingkat Kepatuhan Hadir ASN Di Bagian Umum Pemerintah Kota Probolinggo” (2021)	Dalam penerapan Program Aplikasi SIAP Kota Probolinggo sudah tepat dan sudah berjalan dengan baik, dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada pihak Bagian Umum Pemerintah Kota Probolinggo. Menurut teori Creswell (2013) bahwa proses penerapan langkah-langkah dari spesifik hingga umum dengan berbagai level analisis yang berbeda Teori yang dipilih oleh peneliti jika dikaitkan dengan hasil wawancara sudah sesuai. Dalam segi kepentingan dan manfaat yaitu memudahkan pegawai dalam melakukan absensi tanpa harus mengantri.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil penelitian membuktikan bahwa tingkat kehadiran ASN Bagian Umum menunjukkan peningkatan setelah menggunakan aplikasi SIAP</li> <li>• Lokasi penelitian : Bagian Umum Pemerintah Kota Probolinggo</li> </ul>

*Sumber: Penulis, 2021*

Demikianlah keseluruhan hasil dari beberapa penelitian terdahulu yang dapat penulis sajikan yang digunakan sebagai perbandingan. Dari tabel di atas, diketahui bahwa penelitian yang akan penulis lakukan berbeda dari penelitian terdahulu diatas yang telah dilakukan sebelumnya.

Dari penelitian pertama yang dilakukan oleh Fitri Ardiyanti, perbedaannya terletak pada cara kerja pada sistem presensi online. Menurut Fitri dari hasil penelitian yang dilakukannya dinyatakan bahwa *website* dapat diakses ketika ASN tersebut datang ke kantor untuk melakukan presensi online tersebut, sedangkan penulis menjelaskan bahwa ASN dapat mengakses

aplikasi tersebut melalui gadget masing-masing dengan ketentuan tertentu seperti jarak atau jangkauan.

Pada penelitian kedua yang dilakukan oleh Abdul Haris, dkk menyatakan bahwa pegawai dapat mengakses aplikasi Si Perlu jauh dari kantor, sedangkan penulis mengatakan bahwa aplikasi SIAP bisa diakses dengan jarak tertentu.

Untuk penelitian ketiga yang dilakukan oleh Risa Putri menyatakan bahwa metode yang digunakan dalam presensi online hampir sama dengan penulis tetapi perbedaannya hanya pada metode penelitian yang digunakan. Risa Putri menggunakan metode kuantitatif sedangkan penulis menggunakan kualitatif.

Perbedaan pada penelitian yang keempat dan kelima adalah pada media yang digunakan. Nunun menggunakan absensi fingerprint sedangkan penulis menggunakan presensi online yang dapat diakses melalui aplikasi SIAP di gadget masing-masing ASN.

Dari penelitian ini, penulis mencoba melakukan penelitian tentang Analisis Implementasi Aplikasi SIAP Terhadap Tingkat Kepatuhan ASN di Bagian Umum Pemerintah Kota Probolinggo dengan menggunakan metode kualitatif menurut Creswell (2013) yang jelas berbeda dengan penelitian sebelumnya baik dalam segi lokasi, metode, maupun media atau cara yang berbeda.

## B. Kerangka Dasar Teoritik

### 1. Administrasi

#### a. Pengertian

Administrasi adalah usaha dan kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan kebijaksanaan untuk mencapai tujuan. Administrasi dalam arti sempit adalah kegiatan yang meliputi catat-mencatat, surat menyurat, pembukuan ringan, ketik mengetik, agenda, dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan. Administrasi dalam arti luas adalah seluruh proses kerjasama antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan tertentu secara berdaya guna dan berhasil guna.

Menurut The Liang Gie (1999: 14) administrasi adalah “Segenap rangkaian penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.”

Masih dari sumber yang sama, definisi administrasi menurut Luther Gullick yaitu “Administrstion has to do with getting things done, with the accomplishment of defenid objectives.”Jadi menurut Gullick, administrasi berkenaan dengan penyelesaian hal apa yang hendak dikerjakan, dengan tercapainya tujuan-tujuan yang hendak ditetapkan.

#### b. Ruang Lingkup Administrasi

Menurut *accurate.id* tugas pegawai yang bekerja pada bagian administrasi adalah melayani, mengarahkan dan mengatur

semua aktivitas organisasi sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan secara tertib dan efektif. Kegiatan ini disebut ruang lingkup administrasi dan meliputi :

- Kegiatan pengumpulan, dimana karyawan mencari dan mengumpulkan data, informasi yang detail, lalu kemudian menyimpannya agar dapat digunakan di lain waktu pada saat dibutuhkan.
- Kegiatan pencatatan, yaitu setelah berhasil mengumpulkan data, karyawan mencatat, menyimpannya dengan baik, dan mengirimkannya ke bagian lain untuk diproses jika diperlukan.
- Kegiatan administrasi, yaitu karyawan menganalisis data administrasi yang ada guna memperoleh hasil atau kesimpulan dari data tersebut.
- Kegiatan penyimpanan, yaitu karyawan melindungi data-data tersebut dengan cara menyimpannya pada dokumen atau arsip sehingga suatu saat dapat dengan mudah ditemukan kembali jika ada yang membutuhkan.
- Pengiriman aktivitas, yaitu karyawan mengirimkan data atau file dari pemangku kepentingan internal dalam organisasi atau pemangku kepentingan eksternal di luar organisasi ke departemen lainnya.

c. Fungsi dan Tujuan Administrasi

Fungsi Ruang Lingkup Administrasi menurut *teropong.id* antara lain :

- Perencanaan (planning)

Perencanaan merupakan kegiatan untuk mengumpulkan data awal, pengolahan data, hingga menyusun rencana, untuk membuat sebuah pekerjaan, atau proyek tertentu.

- Penyusunan (organizing)

Fungsi administrasi berikutnya adalah menyusun dan membangun komunikasi kerja antara anggota-anggota dalam organisasi sehingga akan tercapai suatu kesatuan usaha untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

- Pengadaan tenaga kerja (staffing)

Staffing merupakan fungsi administrasi untuk menemukan, menilai, mengevaluasi dan menetapkan hubungan kerja dengan karyawan atau tenaga kerja dan memberhentikannya jika tidak lagi dibutuhkan.

- Pemberian bimbingan (directing)

Fungsi administrasi berikutnya adalah pemberian bimbingan, memberikan saran-saran, masukan untuk perbaikan suatu kegiatan yang sedang dilakukan agar tugas dapat dilaksanakan dengan maksimal dan mendapatkan hasil yang memuaskan.

- Pengkoordinasian (coordinating)

Fungsi administrasi adalah untuk mengkoordinasi seluruh kepentingan dan tujuan dari organisasi atau perusahaan yang



dilaksanakan agar bisa bersatu dan dapat sejalan dengan tempat dan waktu yang sama.

- Pelaporan (reporting)

Fungsi administrasi sebagai pelaporan adalah memberikan informasi mengenai apa yang telah dilakukan dalam sebuah kegiatan sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban.

- Penganggaran (budgeting)

Budgeting adalah suatu kegiatan yang mengelola dan perencanaan yang berkelanjutan mengenai keuangan atau anggaran.

Tujuan Ruang Lingkup Administrasi menurut *accurate.id* antara lain sebagai berikut :

- Tujuan ruang lingkup administrasi jangka panjang, yaitu tujuan administrasi yang ideal, biasanya memiliki kualifikasi yang tidak terbatas untuk mencapai tujuan organisasi.
- Tujuan ruang lingkup administrasi jangka pendek, yaitu tujuan administratif yang spesifik, memiliki ruang lingkup yang kecil dan kualifikasi sasaran yang terbatas, biasanya dibuat oleh sub-departemen organisasi untuk melaksanakan perintah administrasi di setiap sub-departemen organisasi.

d. Paradigma Administrasi

Kata paradigma dilontarkan pertama kalinya oleh Thomas S. Kuhn yang kemudian berkembang dalam seluruh aspek kehidupan

manusia, baik dalam organisasi formal dalam artian organisasi pemerintah secara resmi maupun organisasi informal. Paradigma adalah suatu pandangan yang disepakati dari seluruh anggota organisasi, jika paradigmanya organisasi dan jika paradigmanya negara maka semua pandang yang telah disepakati seluruh warga negara yang bersangkutan dan sebagainya.

Paradigma administrasi merupakan suatu teori dasar atau ontologi administrasi dengan cara pandang yang relatif fundamental dari nilai-nilai kebenaran, konsep, dan metodologi serta pendekatan-pendekatan yang dipergunakan. Perubahan paradigma disebabkan oleh perkembangan pemikiran para ilmuwan administrasi atas bantahan-bantahan karena keraguan kebenaran yang dikandungnya itu telah mengalami pergeseran makna.

## **2. Paradigma Administrasi Negara**

Menurut Nicholas Henry (1975) dalam kaitannya terkait ilmu administrasi membagi tahap-tahap berkembangnya ilmu administrasi menjadi beberapa paradigma :

### **a. Paradigma Dikotomi Politik/Administrasi 1900-1926**

Pada abad ke-19 para ahli administrasi seperti Frank Goodnow (*Politics and Administration*. 1900). Leonard D. White (*Introduction to the Study of Public Administration*. 1926) dan lain lain mulai berjuang untuk menjadikan administrasi sebagai ilmu yang berdiri sendiri terpisah dari induknya yaitu ilmu politik.

Sebagai ilmu disyaratkan mempunyai lokus (tempat) dan fokus (spesifikasinya). Alasan pemisahan ilmu administrasi dari ilmu politik ini adalah bahwa bidang ilmu administrasi berbeda dengan ilmu politik. Pada waktu itu, jurusan ilmu Politik di Amerika merupakan tempat yang tepat untuk mempersiapkan tenaga-tenaga ahli untuk pemerintahan dan melatih keterampilan aparat-aparat pemerintah.

Oleh sebab itu Frank j. Goodnow dalam bukunya *Politics and Administration* (1900) mengemukakan bahwa fungsi penerintah ada dua macam yaitu: politik yang harus membuat kebijakan (policy) atau menyatakan kehendak negara dan administrasi yang harus melaksanakan kebijakan negara tersebut. Pandangan Goodnow ini mulai membangkitkan minat para ahli administrasi untuk menumpahkan peranannya pada administrasi negara dan mereka berhasil melahirkan suatu gerakan pelayanan publik (Public Service Movement). Masa dari paradigma I ini adalah administrasi dipisahkan dari politik (dikotomi administrasi dan politik). Selanjutnya Dwight Waldo (1955) merumuskan inti sari dari yang dikemukakan oleh L.D. White (1926) dalam buku *Introduction to Study of Public Administration* yaitu bahwa politik tidak seharusnya mencampuri bidang administrasi: manajemen sendiri adalah suatu studi ilmiah: administrasi negara mampu menjadi ilmu yang bebas mengembangkan nilai yang dianutnya

(value free) dan misi (tujuan) administrasi adalah ekonomi dan efisiensi waktu. Hanya saja pada waktu ini para ahli administrasi hanya dapat menunjukkan lokasi ilmu ini yaitu didalam birokrasi pemerintah. Sedangkan fokus ilmu ini belum dapat ditunjukkan. namun pada waktu ini administrasi berkembang ke arah administrasi negara dan administrasi niaga.

b. Paradigma II: Prinsip-prinsip Administrasi 1927-1937

Pada tahun 1927, T.W. Willoughby dalam bukunya *Principle of Public Administration* membawa angin baru dalam perkembangan ilmu administrasi. Ia mengemukakan beberapa prinsip administrasi yang bersifat ilmiah yang dapat diterapkan oleh seorang administrator. Yang penting bagi administrator yang telah mempelajari prinsip tersebut adalah bagaimana menerapkan prinsip tersebut dalam prakteknya. Dengan demikian, prinsip administrasi dijadikan fokus ilmu administrasi dan lokusnya tetap dalam birokrasi pemerintah. Pengembangan ini mulai kelihatan pada sistem penulisan para ahli administrasi yang memperkenalkan prinsip-prinsip administrasi seperti Gullick dan Urwick yang mengekspresikan dalam bentuk POSDCORB (planning, organizing, staffing, directing, coordinating, reporting, dan budgeting).

Pada tahun 1940 timbul kritik-kritik terhadap mereka yang berpendapat bahwa administrasi dan politik harus dipisahkan

(dikotomi administrasi dan politik). Kritik juga ditujukan kepada mereka yang mengajukan prinsip administrasi yang datangnya dari para ahli administrasi sendiri. Isi kritik itu adalah sebagai berikut. “Administrasi dan politik tidak dapat dipisah-pisahkan karena teori dari administrasi negara juga merupakan teori dari ilmu politik. Umpamanya: ilmu politik mengkaji kebijakan negara, sedangkan administrasi negara juga mengkaji kebijakan negara bahkan merumuskannya”. Prinsip-prinsip yang dikemukakan sebagai Prinsip Administrasi Ternyata Bertentangan Satu Sama Lainnya Umpamanya: pejabat-pejabat organisasi disusun berdasarkan tingkat pemberian kewenangan (*hierarchy of authority*) supaya terjadi kesatuan perintah dalam organisasi. Sedangkan di pihak lain organisasi dijalankan berdasarkan keahlian-keahlian tertentu. Di dalam praktik sering timbul pertentangan antara kewenangan yang diterima dari atasan dengan kewenangan yang didasarkan pada keahlian seseorang. Umpamanya seorang dokter hanya mendapat kewenangan dari atasannya untuk menyembuhkan pasien dengan cara memberikan obat saja. Tetapi menurut keahliannya ada pasien yang tidak dapat disembuhkan dengan hanya memberikan obat saja tetapi harus dioperasi. Dari contoh diatas terlihatlah bagaimana kewenangan hirarki bertentangan dengan kewenangan keahlian. Dengan adanya kritik ini maka timbullah pandangan baru terhadap perkembangan administrasi negara.

Salah seorang di antaranya adalah Hebert A. Simon yang mengemukakan bahwa ada dua arah perkembangan ilmu administrasi yang serasi dan saling mendukung :

- 1) Perkembangan yang mengarah kepada ilmu administrasi murni yang didasarkan kepada psikologi sosial. Dengan psikologi sosial dapat dijelaskan dan dipahami bagaimana terjadinya tingkah laku orang-orang dalam organisasi.
- 2) Perkembangan yang mengarah kepada kebijakan publik (*public policy*) Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Politik sama-sama terlibat di dalam perkembangan yang kedua ini, yaitu dalam proses pembuatan kebijakan pemerintah. Proses ini digambarkan sebagai: input proses — output. Di dalam proses ini, bidang politik mempersiapkan bahan masukan (input), lalu diproses oleh administrasi negara (proses) dan akan mengeluarkan keputusan (output) kembali ke bidang politik atau masyarakat. Umpamanya: Dalam masyarakat timbul tuntutan-tuntutan dari golongan politik untuk meningkatkan perekonomian dan sosial masyarakat. Tuntutan tersebut adalah sebagai masukan (input) yang dirumuskan dalam birokrasi pemerintah (proses) lalu keluarlah kebijakan-kebijakan (keputusan), seperti pada masa lalu dikenal dengan istilah Inpres Pasar dan Inpres S.D. sebagai outputnya, dalam perkembangannya sekarang

dikenal dengan istilah Pasar Tradisional Modern yang dikembangkan di daerah-daerah.

Dalam hubungan ini, administrasi negara dipandang sebagai tempat atau kotak hitam (*black box*) untuk memproses input menjadi output. Jadi, ada hubungan antara ilmu politik dan ilmu administrasi. Dengan demikian, beberapa ahli tidak setuju ilmu politik dipisahkan dari ilmu administrasi. Akhirnya ilmu administrasi tetap di bawah ilmu politik. Walaupun demikian, minat para ahli administrasi semakin bertambah untuk memperkembangkan ilmu administrasi ini.

c. Paradigma III: Administrasi Negara sebagai Ilmu Politik 1950-1970

Kritik yang konseptual terhadap ilmu administrasi negara menyebabkan ilmu administrasi kembali ke induknya yaitu ilmu politik. Namun, para ahli administrasi selalu berusaha menjadikan ilmu administrasi sebagai ilmu yang berdiri sendiri. Pada tahun 1962 ilmu administrasi negara tidak dimasukkan lagi sebagai subbidang dari ilmu politik seperti terlihat dalam laporan Komite Ilmu Politik dari Perkumpulan Ilmu Politik Amerika. Dengan demikian, para ahli administrasi berpendapat bahwa sudah tiba masanya ilmu administrasi menjadi tuan di rumahnya sendiri. Pendapat ini diperkuat dengan hasil penelitian terhadap artikel yang ditulis antara 1960 — 1970 pada jurnal Ilmu Politik yang

hanya memuat bidang politik 4% sedangkan yang lainnya adalah mengenai bidang administrasi negara. Dengan demikian, para ahli administrasi memandang administrasi negara sebagai ilmu administrasi dari kelompok ilmu sosial.

d. Paradigma IV: Administrasi Negara sebagai ilmu administrasi 1956-1970

Pada masa ini para ahli administrasi negara dapat memperlengkapi ilmu ini dengan mengemukakan fokus dari ilmu administrasi negara. Ilmu adalah kumpulan pengalaman-pengalaman atau pengetahuan-pengetahuan yang telah disusun datanya dan sudah diuji kebenarannya. Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh suatu ilmu yaitu mempunyai fokus (objek) tertentu, metodologi, terminologi, filosofi, dan teori-teori sendiri. Sedangkan sifat ilmu pengetahuan menurut pengertian yang moderat adalah terdiri dari proposisi (pernyataan) yang dapat diuji dan menunjuk kepada kenyataan yang ada, terbuka untuk dikritik secara rasional (masuk akal), apakah membenarkan, memperbaiki, atau mengatakan palsu. Jadi, suatu pengetahuan diakui sebagai ilmu apabila :

- 1) pengetahuan itu mempunyai objek atau sasaran yang dapat ditunjukkan dengan jelas dan jelas pula batas-batasnya;
- 2) objek atau sasaran itu dapat dikupas dan metode-metode tertentu dan sejauh mungkin objektif;



3) pengetahuan itu sistematis dalam arti di dalam tidak ada faktor-faktor yang bertentangan.

Semua syarat tersebut di atas dapat dipenuhi oleh ilmu administrasi sebagai ilmu pengetahuan. Objek ilmu administrasi adalah administrasi dan fokusnya adalah teori organisasi dan manajemen. Metodologi yang digunakan untuk meneliti ilmu ini adalah sama dengan metode yang dipakai oleh ilmu sosial lainnya seperti metode analisis, identifikasi, dan penelitian.

Di samping itu terdapat metode yang khas hanya dipakai di dalam ilmu administrasi yang tidak terdapat dalam ilmu lain, yaitu metode analisis tugas pekerjaan (job analysis) serta organisasi dan metode (organization dan methods). Dalam banyak hal, makin lama ilmu ini makin berkembang dan makin mengarah kepada sistematisasinya. Sedangkan lokusnya dapat berada pada lembaga-lembaga yang eksis dan berada pada domain apapun. Pada tahun 1960 ilmu administrasi berkembang pula ke arah pengembangan organisasi. Sebagai fokusnya adalah pengembangan administrasi yang menekankan pada bidang psikologi sosial dan dalam demokrasi birokrasi apakah dalam sektor publik atau swasta.

e. Paradigma V: Administrasi Negara sebagai Administrasi Negara (1970)

Yang menjadi titik utama dari teori organisasi pada masa ini adalah bagaimana dan mengapa organisasi bekerja, bagaimana

dan mengapa orang bertindak atau berbuat, bagaimana dan mengapa keputusan dibuat. Jadi administrasi negara pada masa ini lebih berfokus pada teori organisasi dan ilmu manajemen. Sedangkan lokusnya adalah kepentingan publik dan kesejahteraan publik.

### **3. Pergeseran Paradigma Administrasi Negara Menjadi Kebijakan Publik**

Pada tahun 1992 muncul paradigma yang sangat terkenal yaitu *reinventing government* yang dicetuskan oleh David Osborn dan T. Gaebler (Pasolong, 2013:33). Dalam paradigma ini pemerintah harus bersifat :

- 1) Pemerintah sebagai pembuat kebijakan, harus menjadi pengarah daripada pelaksana.
- 2) Pemerintah sebagai milik masyarakat, harus memberdayakan masyarakat dibandingkan harus melayani secara terus menerus.
- 3) Pemerintah sebagai institusi yang hidup dalam kompetisi, harus membangkitkan semangat persaingan kepada masyarakat untuk mengembangkan dirinya dengan menghadirkan lembaga swasta dalam menangani urusan-urusan yang biasanya dimonopoli oleh pemerintah.
- 4) Pemerintah sebagai lembaga yang mempunyai misi, harus lebih memberi kebebasan kepada masyarakat untuk berkreasi, bukan mengaturnya.

- 5) Pemerintah sebagai sebuah pabrik yang berorientasi pada hasil dalam strategi pembiayaannya.
- 6) Pemerintah sebagai pelayan masyarakat, harus lebih mementingkan kepuasan pelanggan, bukan memenuhi kemauan birokrasi.
- 7) Pemerintah sebagai badan usaha, harus pandai mencari sumber penerimaan, bukan hanya membelanjakan saja.
- 8) Pemerintah sebagai yang memiliki daya antisipatif, harus mencegah daripada menanggulangi.
- 9) Pemerintah sebagai pemegang kewenangan, harus menggeser pola kerja hierarki ke model kerja partisipasi dan kerjasama.
- 10) Pemerintah sebagai pihak yang berorientasi pada pasar, harus mendorong perubahan lewat penguasaannya terhadap mekanisme pasar.

Administrasi Negara/publik menurut Lina Marliani, 2018

- 1) Old Public Administration (OPA) disebut juga administrasi negara klasik, dimana OPA menyatakan bahwa bidang administrasi harus memiliki struktur hierarki agar tujuan lebih efisien dan tujuan pemerintah adalah melaksanakan kebijakan dan memberi pelayanan yang dilaksanakan secara netral, profesional dan lurus. Dalam OPA timbul rasional model dari Herbert Simon dalam Thoha (2014:73), dengan ide-ide OPA sebagai berikut : (1) Titik perhatian pemerintah adalah jasa pelayanan yang langsung oleh instansi pemerintah, (2) Public policy dan administrasi berkaitan

dengan merancang dan melaksanakan kebijakan, (3) Administrasi publik memiliki peran yang kecil dalam proses pembuatan kebijakan, (4) Pelayanan oleh administrator bertanggung jawab pada pejabat politik yang diberi diskresi terbatas. (5) Administrator bertanggung jawab pada pimpinan politik yang dipilih secara demokratis, (6) Program-program kegiatan diadministrasikan secara baik melalui garis hierarki dan kontrol oleh pejabat dari hierarki atas organisasi, (7) Nilai utama dari administrasi publik adalah efisiensi dan rasionalitas, (8) Administrasi publik dijalankan sangat efisien dan tertutup, (9) Administrasi publik dirumuskan secara luas, seperti dalam POSDCORB.

- 2) *New Public Administration (NPA)*. *New Public Administration* (NPA) muncul sebagai hasil perdebatan tentang status administrasi Negara sebagai disiplin ilmu maupun profesi. Menurut paradigma ini bahwa kinerja administrasi publik tidak hanya dinilai dari pencapaian nilai ekonomi, efisiensi, dan efektifitas, tetapi juga pada nilai social equity (keadilan social). Implikasi keadilan social, para administrator publik harus menjadi proaktif administrator bukan sekedar birokrat yang apolitis. Setiap warga Negara yang menerima pelayanan mendapatkan ukuran yang sama. Dengan demikian tidak ada lagi gap atau kesenjangan sosial yang mendalam di tengah-tengah masyarakat. Oleh karena itu fokus dari *New Public Administration (NPA)* pada usaha untuk membuat

organisasi publik mampu mewujudkan nilai-nilai kemanusiaan secara maksimal, dan organisasi demokratis yang responsif, partisipatif, dan memberikan pelayanan secara merata.

- 3) *New Public Manajemen* (NPM). *New Public Manajemen* (NPM) menjadi begitu populer ketika prinsip-prinsip *Good Governance* diimplementasikan. Dalam konsep *New Public Manajemen* (NPM) semua pimpinan didorong untuk menemukan caracara baru dan inovatif untuk memperoleh hasil yang maksimal atau melakukan privatisasi terhadap fungsi-fungsi pemerintahan. Mereka tidak menyapu bersih semua pekerjaan, tetapi membatasi terhadap pekerjaan atau fungsi mengendalikan, memimpin, mengarahkan halhal yang bersifat strategis saja. Dengan demikian kunci NPM adalah menitikberatkan pada mekanisme pasar dalam mengarahkan program-program publik. Menurut Keban dalam Pasolong (2014: 34) ada tujuh prinsip dalam *New Public Manajemen* (NPM), yaitu :
- (1) Pemanfaatan manajemen profesional dalam sektor publik
  - (2) Penggunaan indikator kinerja
  - (3) Penekanan lebih besar pada kontrol output
  - (4) Pergeseran perhatian pada unit-unit yang lebih kecil
  - (5) Pergeseran pada kompetisi yang lebih tinggi
  - (6) Penekanan gaya sektor swasta pada penerapan manajemen
  - (7) Penekanan pada disiplin dan penghematan yang lebih tinggi dalam penggunaan sumber daya.
- Sedangkan orientasi *New Public Manajemen* (NPM) menurut Ferlie, Ashbuerner, Filzgerald dan

Pettgrew dalam Keban (Pasolong, 2013:35) adalah : (1) Orientasi *the drive* yaitu mengutamakan nilai efisiensi dalam pengukuran kinerja. (2) Orientasi *downsizing and decentralization* yaitu mengutamakan penyederhanaan struktur, memperkaya fungsi dan mendelegasikan otoritas pada unit-unit yang lebih kecil agar dapat berfungsi secara cepat dan tepat. (3) *Orientasi in search of excellence* yaitu mengutamakan kinerja optimal dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi. (4) Orientasi *public service* yaitu menekankan pada kualitas, misi dan nilai-nilai yang hendak dicapai organisasi publik, memberi perhatian lebih besar pada aspirasi, kebutuhan dan partisipasi user dan warga masyarakat, memberikan otoritas yang lebih tinggi pada pejabat yang dipilih oleh masyarakat, menekankan social learning dalam pemberian pelayanan publik, evaluasi kinerja secara berkesinambungan, partisipasi masyarakat dan akuntabilitas.

- 4) *New Public Service* (NPS) Inti dari adalah bagaimana memberikan pelayanan yang berkualitas kepada publik. Sejalan dengan filosofi demokrasi yang didefinisikan secara sederhana bahwa pemerintahan suatu negara yang diselenggarakan dari rakyat, oleh rakyat dan untuk rakyat, merupakan nilai-nilai atau norma mendasar yang harus diterapkan oleh pelayan publik dalam melayani kepentingan publik. Denhart dalam Maksudi (2017:308) mengatakan bahwa *New Public Service* (NPS) dibangun dari

konsep (1) teori demokrasi kewarganegaraan, (2) model komunitas dan masyarakat sipil, (3) organisasi humanis dan administrasi Negara baru, (4) administrasi publik postmodern. Denhardt dalam pasolong (2013:36) ide pokok *New Public Service* : (1) *Serve citizen, not customers*, yaitu bahwa aparaturnya pelayanan publik tidak hanya merespon keinginan pelanggan, tetapi lebih fokus pada pembangunan kepercayaan dan kolaborasi dengan dan antara warga Negara (*citizen*). (2) *Seek the public interest*, yaitu administrasi publik harus memberi kontribusi untuk membangun kebersamaan, membagi gagasan dari kepentingan publik. (3) *Value citizenship over entrepreneurship*, yaitu kepentingan publik lebih didahulukan oleh komitmen aparaturnya pelayanan publik dan warga negara untuk membuat kontribusi lebih berarti dari pada oleh para manajer swasta sebagai bagian dari keuntungan publik yang menjadi milik mereka. (4) *Think strategically, act democratically* yaitu pertemuan antara kebijakan dan program agar lebih efektif dan efisien secara bertanggungjawab mengikuti upaya bersama dan proses kebersamaan. (5) *Recognized that accountability is not simple* yaitu aparaturnya pelayanan publik harus penuh perhatian lebih baik daripada pasar. (6) *Serve rather than steer*, yaitu pelayanan publik harus turut andil dalam membantu warga mengartikulasikan dan mempertemukan kepentingan yang menjadi bagian mereka lebih dari berusaha mengontrol atau mengendalikan masyarakat

pada petunjuk baru. (7) *Value people, not just productivity*, yaitu organisasi publik dan kerangka kerjanya lebih sukses dalam kegiatannya kalau mereka mengoperasikan sesuai proses kebersamaan dan mendasarkan diri pada kepemimpinan yang hormat pada semua orang.

- 5) *Good Governance (GG)*. *Good Governance (GG)* muncul dengan dimaknai sebagai kinerja pemerintahan yang efektif mengingat pengalaman masa lalu bagi pemerintahan yang buruk (*bad government*). Seiring dengan kepopuleran *Good Governance (GG)* mempunyai konsep bahwa peran pemerintah, sektor privat dan masyarakat sama penting dimana pemerintah berperan untuk menciptakan situasi dan hukum yang kondusif, sektor privat berperan dalam menciptakan lapangan pekerjaan dan pendapatan, kemudian berperan dalam memfasilitasi interaksi sosial dan politik bagi mobilitas individu atau kelompok masyarakat untuk berpartisipasi dalam aktivitas ekonomi, sosial dan politik. *Good Governance* sebagaimana dijelaskan LAN dalam Maksudi (2017:336) mengandung dua pemahaman, yaitu pertama, nilai-nilai yang menjunjung tinggi keinginan/kehendak dan nilai-nilai yang dapat meningkatkan kemampuan rakyat dalam mencapai tujuan nasional, kemandirian, pembangunan berkelanjutan dan keadilan sosial. Kedua aspek-aspek fungsional dari pemerintahan yang efisien dan efektif dalam pelaksanaan tugasnya untuk mencapai



tujuan dimaksud. Dengan demikian *Good Governance* menunjuk suatu nilai moral-legal penyelenggaraan negara yang bertanggung jawab dengan sinergitas di antara negara/pemerintah, sektor swasta dan masyarakat. Prinsip-prinsip yang melekat dalam *Good Governance*, yang dapat mengukur kinerja pemerintahan, dalam UNDP dalam Maksudi (2017 :337) ada Sembilan prinsip, yaitu :

- (1) Partisipasi,
- (2) Penegakan hukum,
- (3) Transparansi,
- (4) Daya tanggap,
- (5) Orientasi konsensus,
- (6) Keadilan,
- (7) Efektifitas dan efisiensi,
- (8) Tanggung jawab,
- (9) Visi strategis.

- 6) *Sound Governance (SG)* Konsep *Sound Governance (SG)* digunakan sebagai alternatif dari istilah *Good Governance* karena beberapa alasan: (1) Lebih komprehensif, (2) berisi fitur normatif dan rasional dari *good governance*, (3) memiliki karakteristik kualitas *governance* yang lebih unggul, (4) bercocokan dengan nilai konstitusi dan responsif kepada norma, aturan dan rezim internasional, (5) memiliki sistem administrasi efektif dan efisien. Istilah *sound* merupakan penghormatan terhadap keberagaman. *Sound* bisa diartikan layak, pantas atau ideal. *Sound Governance (SG)* (tata pemerintahan yang layak) merupakan ide yang masih baru. Pada prinsipnya *Sound Governance (SG)* memberikan ruang bagi tradisi atau inovasi lokal tentang bagaimana negara dan pemerintahan harus di tata, sesuai dengan kebiasaan, budaya, dan konteks lokal. Dimensi *Sound Governance (SG)* menurut

Farazmand dalam Maksudi (2107:351) adalah : (1) Dimensi proses, yang mengatur segala interaksi elemen yang terlibat.(2). Struktur yakni sebuah badan elemen konstitutif, aktor, aturan, regulasi, prosedur, kerangka pembuatan keputusan dan sumber otoritatif yang bisa memberikan sanksi proses governance. (3) Kognisi dan nilai yang merepresentasikan sistem nilai yang unik dalam struktur atau proses governance. (4) Konstitusi pemerintahan sebagai dokumen dasar yang menjadi cetak biru dari governance. (5) Organisasi dan institusi yang jelas. (6) Manajemen dan kinerja yang merupakan bagian integral dari keseluruhan. (7) Kebijakan yang memberikan panduan, arahan dan kendali yang jelas bagi elemen atau dimensi proses, struktur dan manajemen. (8) Sektor yang berfokus pada hal yang lebih spesifik. (9) Kekuatan internasional atau globalisasi. (10) Etika, akuntabilitas dan transparansi.

#### **4. Analisis Kebijakan Publik**

##### **a. Analisis**

Analisis adalah proses pemecahan masalah yang kompleks menjadi bagian-bagian yang lebih kecil agar lebih mudah untuk dipahami. Biasanya analisis dilakukan pada data-data tertentu yang berasal dari penelitian baik menggunakan kualitatif ataupun kuantitatif. Dalam hal ini penulis memilih analisis data kualitatif yang cocok dengan penelitian yang akan diambil.

Menurut Creswell (2013) langkah-langkah analisis data sebagai berikut.

- 1) Mengolah dan mempersiapkan data untuk dianalisis. Langkah ini melibatkan transkripsi wawancara, men-*scanning* materi, mengetik data lapangan, atau memilah-milah dan menyusun data tersebut ke dalam jenis-jenis yang berbeda tergantung pada sumber informasi.
- 2) Membaca keseluruhan data. Langkah pertama adalah membangun *general sense* atas informasi yang diperoleh dan merefleksikan maknanya secara keseluruhan.
- 3) Menganalisis lebih detail dengan meng-*coding* data. *Coding* merupakan proses mengolah materi/informasi menjadi segmen-segmen tulisan sebelum memaknainya (Rosman dan Rallis, dalam Creswell, 2013: 276). Dalam proses *coding* ini, penulis mengkombinasikan kode-kode yang telah ditentukan sebelumnya (*predetermined code*) dan membuat kode kode berdasarkan informasi yang muncul dengan sendirinya (*emerging code*) (Creswell, 2013). Sehingga, proses *coding* dalam penelitian ini adalah dengan men-*fit*-kan kode-kode yang muncul selama proses analisis data dengan data penelitian.
- 4) Menerapkan proses koding untuk mendeskripsikan *setting*, orang-orang, kategori-kategori, dan tema-tema yang akan dianalisis. Pada langkah ini, penulis membuat kode-kode untuk mendeskripsikan

semua informasi, lalu menganalisisnya. Tema-tema inilah yang kemudian dijadikan judul dalam bagian hasil penelitian.

- 5) Menunjukkan bagaimana deskripsi dan tema-tema ini akan disajikan kembali dalam narasi/laporan kualitatif. Pendekatan naratif ini bisa meliputi pembahasan tentang kronologis peristiwa, tema-tema tertentu. atau tentang keterhubungan antar tema.
- 6) Langkah terakhir adalah dengan menginterpretasi atau memaknai data. Langkah ini akan membantu penulis dalam mengungkap esensi dari suatu gagasan (Lincoln dan Guba dalam Creswell, 2013). Interpretasi juga bisa berupa makna yang berasal dari perbandingan antara hasil penelitian dengan informasi yang berasal dari literatur atau teori.

b. Kebijakan Publik

Kebijakan publik yang digunakan dalam rangka memecahkan permasalahan yang terjadi pada kehidupan masyarakat, berbangsa, dan bernegara diharapkan dapat diatasi dengan baik. Banyak konsep kebijakan publik yang dibahas para ahli.

Menurut Chief J.O Udoji (dalam Wahab, 2004:15), kebijakan publik adalah suatu tindakan bersanksi yang mengarah pada tujuan tertentu yang diarahkan pada suatu masalah tertentu yang saling berkaitan yang memengaruhi sebagian besar warga masyarakat. Menurut Nugroho (2008:11-15), kebijakan publik adalah keputusan yang dibuat oleh negara, khususnya pemerintah, sebagai strategi untuk

merealisasikan tujuan negara yang bersangkutan. Kebijakan Publik adalah strategi untuk mengantarkan masyarakat pada masa awal, memasuki masyarakat pada masa transisi, untuk menuju pada masyarakat

Kebijakan publik memang sudah sepatutnya mengabdikan pada kepentingan masyarakat, sehingga segala kebijakan publik yang dibuat oleh pemerintah bukan hanya atas nama kepentingan publik saja, tetapi juga benar-benar bertujuan untuk mengatasi masalah dan memenuhi keinginan serta tuntutan seluruh anggota masyarakat. Kebijakan publik juga menjadi sarana yang mendukung aspirasi masyarakat dan mampu mengakomodir semuanya menjadi suatu cita-cita bersama.

Jones dalam buku konsep dasar kebijakan publik oleh Prof. Dr. Sri Suwitri, M.Si mengemukakan sebelas tahapan dalam proses kebijakan publik, yang dimulai dengan perumusan masalah dan diakhiri dengan termination. Adapun tahap-tahap tersebut sebagai berikut:

*1) Perception/definition*

Mendefinisikan masalah adalah tahap awal dari proses kebijakan publik. Manusia menghadapi masalah karena ada kebutuhan (*needs*) yang tidak dapat dipenuhi. Negara bertugas membantu masyarakat dalam memenuhi kebutuhan dalam rangka *welfare state*. Mengakses kebutuhan tidaklah

sederhana, dibutuhkan sikap responsif, kepekaan terhadap prakiraanprakiraan kebutuhan masyarakat. Masalah masyarakat (*public problems*) sangatlah kompleks, pembuat kebijakan sering mengalami kesulitan membedakan antara masalah dan akibat dari masalah.

2) *Aggregation*

Tahap mengumpulkan orang-orang yang mempunyai pikiran sama dengan pembuat kebijakan. Atau mempengaruhi orang-orang agar berpikiran sama terhadap suatu masalah. Dapat dilakukan melalui penulisan di media massa, penelitian atau orasi.

3) *Organization*

Mengorganisasikan orang-orang yang berhasil dikumpulkan tersebut ke dalam wadah organisasi baik formal maupun informal.

4) *Representation*

Mengajak kumpulan orang-orang yang berpikiran sama terhadap suatu masalah untuk mempengaruhi pembuat kebijakan agar masalah tersebut dapat diakses ke agenda setting.

5) *Agenda Setting*

Terpilihnya suatu masalah ke dalam agenda pembuat kebijakan.

6) *Formulation*

Tahap ini merupakan tahap yang paling kritis, masalah dapat didefinisikan dan memperoleh solusi yang tidak populer di masyarakat tetapi merupakan kepentingan kelompok mayor dari para pembuat kebijakan. Hal ini disebabkan interaksi para pembuat kebijakan baik sebagai individu, kelompok ataupun partai) yang dilakukan melalui negosiasi, bargaining, responsivitas dan kompromi dalam memilih alternatif-alternatif. Formulasi juga membahas siapa yang melaksanakan dan bagaimana cara melaksanakan output kebijakan.

7) *Legitimation*

Proses pengesahan dari alternatif yang terpilih (*public policy decision making*).

8) *Budgeting*

Penganggaran yang disediakan untuk implementasi kebijakan. Kadang terjadi kasuistik di mana anggaran disediakan di tahap awal sebelum *perception* atau sesudah implementasi. Ketersediaan dana juga mempengaruhi penyusunan skala prioritas.

9) *Implementation*

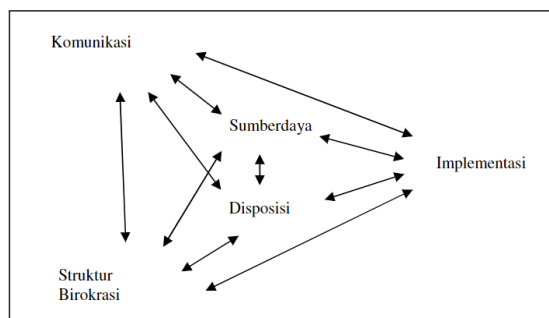
Kebijakan publik yang telah dilegitimasi siap dilaksanakan apabila dana telah tersedia, namun secara kasuistik kadang

terjadi, kebijakan tetap harus dilaksanakan sedangkan dana belum dapat dicairkan.

Menurut Meter dan Horn (dalam Wahab, 2004:65) implementasi kebijakan adalah tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu atau pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijaksanaan.

Menurut George Edward III dalam Widodo (2010:96) terdapat 4 faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan antara lain yaitu faktor (1) komunikasi, (2) sumberdaya, (3) disposisi dan (4) struktur birokrasi.

**Gambar 2.1 Faktor Penentu Keberhasilan Implementasi Menurut Edward III**



- Komunikasi

Menurut Edward III dalam Widodo (2010:97), komunikasi diartikan sebagai “proses penyampaian informasi komunikator kepada



komunikasikan”. Informasi mengenai kebijakan publik menurut Edward III dalam Widodo (2010:97) perlu disampaikan kepada pelaku kebijakan agar para pelaku kebijakan dapat mengetahui apa yang harus mereka persiapkan dan lakukan untuk menjalankan kebijakan tersebut sehingga tujuan dan sasaran kebijakan dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Edward III dalam Widodo (2010:97), komunikasi kebijakan memiliki beberapa dimensi, antara lain dimensi transmisi (*transmission*), kejelasan (*clarity*) dan konsistensi (*consistency*).

1. Dimensi transmisi menghendaki agar kebijakan publik disampaikan tidak hanya disampaikan kepada pelaksana (*implementors*) kebijakan tetapi juga disampaikan kepada kelompok sasaran kebijakan dan pihak lain yang berkepentingan baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Dimensi kejelasan (*clarity*) menghendaki agar kebijakan yang ditransmisikan kepada pelaksana, target grup dan pihak lain yang berkepentingan secara jelas sehingga diantara mereka mengetahui apa yang menjadi maksud,

tujuan, sasaran, serta substansi dari kebijakan publik tersebut sehingga masing-masing akan mengetahui apa yang harus dipersiapkan serta dilaksanakan untuk mensukseskan kebijakan tersebut secara efektif dan efisien.

3. Dimensi konsistensi (*consistency*) diperlukan agar kebijakan yang diambil tidak simpang siur sehingga membingungkan pelaksana kebijakan, target grup dan pihak-pihak yang berkepentingan.

- Sumberdaya

Edward III dalam Widodo (2010:98) mengemukakan bahwa faktor sumberdaya mempunyai peranan penting dalam implementasi kebijakan. Menurut Edward III dalam Widodo (2010:98) bahwa sumberdaya tersebut meliputi sumberdaya manusia, sumberdaya anggaran, dan sumberdaya peralatan dan sumberdaya kewenangan

1. Sumberdaya Manusia

Sumberdaya manusia merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan kebijakan. Edward III dalam Widodo (2010:98) menyatakan bahwa

*“probably the most essential resources in implementing policy is staff”*. Edward III dalam Widodo (2010:98) menambahkan *“no matter how clear and consistent implementation order are and no matter accurately they are transmitted, if personnel responsible for carrying out policies lack the resources to do an effective job, implementing will not effective”*

## 2. Sumberdaya Anggaran

Edward III dalam Widodo (2010:100) menyatakan *“dalam kesimpulan studinya “budgetary limitation, and citizen opposition limit the acquisition of adequate facilities. This in turn limit the quality of service that implementor can be provide to public”*.

Menurut Edward III, terbatasnya anggaran yang tersedia menyebabkan kualitas pelayanan yang seharusnya diberikan kepada masyarakat juga terbatas.

Edward III dalam Widodo (2010:100) menyatakan bahwa *“new towns studies suggest that the limited supply of federal*

*incentives was a major contributor to the failure of the program*". Menurut Edward III, terbatasnya insentif yang diberikan kepada implementor merupakan penyebab utama gagalnya pelaksanaan program. Edward III dalam Widodo (2010:101) menyimpulkan bahwa terbatasnya sumber daya anggaran akan mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan kebijakan. Disamping program tidak bisa dilaksanakan dengan optimal, keterbatasan anggaran menyebabkan disposisi para pelaku kebijakan rendah.

### 3. Sumberdaya Peralatan

Edward III dalam Widodo (2010:102) menyatakan bahwa sumberdaya peralatan merupakan sarana yang digunakan untuk operasionalisasi implementasi suatu kebijakan yang meliputi gedung, tanah, dan sarana yang semuanya akan memudahkan dalam memberikan pelayanan dalam implementasi kebijakan. Edward III dalam Widodo (2010:102) menyatakan : *Physical facilities may also be critical*

*resources in implementation. An implementor may have sufficient staff, may understand what he supposed to do, may have authority to exercise his task, but without the necessary building, equipment, supplies and even green space implementation will not succeed.*

#### 4. Sumberdaya Kewenangan

Sumberdaya lain yang cukup penting dalam menentukan keberhasilan suatu implementasi kebijakan adalah kewenangan. Menurut Edward III dalam Widodo (2010:103) menyatakan bahwa: Kewenangan (*authority*) yang cukup untuk membuat keputusan sendiri yang dimiliki oleh suatu lembaga akan mempengaruhi lembaga itu dalam melaksanakan suatu kebijakan. Kewenangan ini menjadi penting ketika mereka dihadapkan suatu masalah dan mengharuskan untuk segera diselesaikan dengan suatu keputusan. Oleh karena itu, Edward III dalam Widodo (2010:103), menyatakan bahwa pelaku utama kebijakan

harus diberi wewenang yang cukup untuk membuat keputusan sendiri untuk melaksanakan kebijakan yang menjadi kewenangannya.

- Disposisi

Pengertian disposisi menurut Edward III dalam Widodo (2010:104) dikatakan sebagai “kemauan, keinginan dan kecenderungan para pelaku kebijakan untuk melaksanakan kebijakan tadi secara sungguh sungguh sehingga apa yang menjadi tujuan kebijakan dapat diwujudkan”. Edward III dalam Widodo (2010:104-105) mengatakan bahwa :

“Jika implementasi kebijakan ingin berhasil secara efektif dan efisien, para pelaksana (implementors) tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan dan mempunyai kemampuan untuk melakukan kebijakan tersebut, tetapi mereka juga harus mempunyai kemauan untuk melaksanakan kebijakan tersebut.”

Faktor-faktor yang menjadi perhatian Edward III dalam Agustinus (2006:159-160) mengenai disposisi dalam implementasi kebijakan terdiri dari:

1. 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.
2. 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.

- Struktur birokrasi

Ripley dan Franklin dalam Winarno (2005:149-160) mengidentifikasi enam karakteristik birokrasi sebagai hasil pengamatan terhadap birokrasi di Amerika Serikat, yaitu:

1. Birokrasi diciptakan sebagai instrumen dalam menangani keperluan-keperluan publik (*public affair*).
2. Birokrasi merupakan institusi yang dominan dalam implementasi kebijakan publik yang mempunyai kepentingan yang berbeda-beda dalam setiap hierarkinya.
3. Birokrasi mempunyai sejumlah tujuan yang berbeda.
4. Fungsi birokrasi berada dalam lingkungan yang kompleks dan luas.
5. Birokrasi mempunyai naluri bertahan hidup yang tinggi dengan begitu jarang ditemukan birokrasi yang mati.



6. Birokrasi bukan kekuatan yang netral dan tidak dalam kendali penuh dari pihak luar.

Meskipun sumber-sumber untuk mengimplementasikan suatu kebijakan cukup dan para pelaksana (implementors) mengetahui apa dan bagaimana cara melakukannya, serta mempunyai keinginan untuk melakukannya, namun Edward III dalam Widodo (2010:106) menyatakan bahwa “implementasi kebijakan bisa jadi masih belum efektif karena ketidakefisienan struktur birokrasi”. Struktur birokrasi ini menurut Edward III dalam Widodo (2010:106) mencakup aspek-aspek seperti struktur birokrasi, pembagian kewenangan, hubungan antara unit-unit organisasi dan sebagainya.

Menurut Edwards III dalam Winarno (2005:150) terdapat dua karakteristik utama dari birokrasi yakni: ”Standard Operational Procedure (SOP) dan fragmentasi”. Menurut Winarno (2005:150), ”Standard operational procedure (SOP) merupakan perkembangan dari tuntutan internal akan kepastian waktu, sumber daya serta kebutuhan penyeragaman dalam organisasi kerja yang kompleks dan luas”. Edward III dalam Widodo

(2010:107) menyatakan bahwa : demikian pula dengan jelas tidaknya standar operasi, baik menyangkut mekanisme, system dan prosedur pelaksanaan kebijakan, pembagian tugas pokok, fungsi dan kewenangan, dan tanggung jawab diantara pelaku, dan tidak harmonisnya hubungan diantara organisasi pelaksana satu dengan yang lainnya ikut pula menentukan keberhasilan implementasi kebijakan. Namun, berdasarkan hasil penelitian Edward III dalam Winarno (2005:152) menjelaskan bahwa: SOP sangat mungkin dapat menjadi kendala bagi implementasi kebijakan baru yang membutuhkan cara-cara kerja baru atau tipe-tipe personil baru untuk melaksanakan kebijakan-kebijakan. Dengan begitu, semakin besar kebijakan membutuhkan perubahan dalam cara-cara yang lazim dalam suatu organisasi, semakin besar pula probabilitas SOP menghambat implementasi Edward III dalam Winarno (2005:155) menjelaskan bahwa "fragmentasi merupakan penyebaran tanggung jawab suatu kebijakan kepada beberapa badan yang berbeda sehingga memerlukan koordinasi" Edward III dalam Widodo (2010:106),

mengatakan bahwa: struktur birokrasi yang terfragmentasi (terpecah-pecah) dapat meningkatkan gagalnya komunikasi, karena kesempatan untuk instruksinya terdistorsi sangat besar. Semakin terdistorsi dalam pelaksanaan kebijakan, semakin membutuhkan koordinasi yang intensif”.

#### 10) *Evaluation*

Menilai hasil implementasi kebijakan, setelah menentukan metode-metode evaluasi. Merupakan tahap di mana upaya dilakukan untuk menemukan faktor-faktor penghambat dan pendorong serta kelemahan dari isi dan konteks kebijakan itu sendiri. Evaluasi kebijakan membutuhkan bantuan proses monitoring.

#### 11) *Adjusment/Termination*

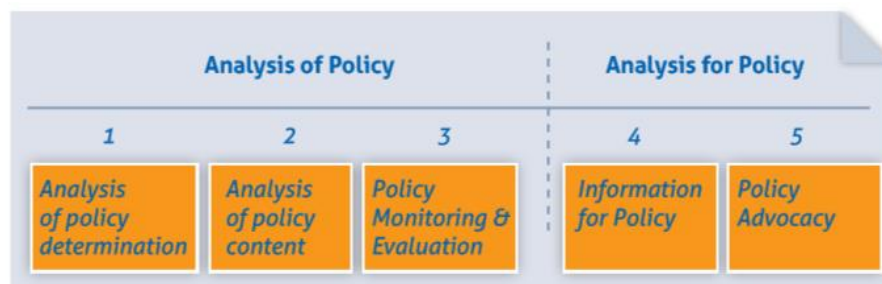
Tahap penyesuaian kebijakan publik untuk menentukan apakah perlu direvisi ataukah diakhiri karena kebijakan telah selesai atau mengalami gagal total.

#### c. Analisis Kebijakan Publik

Analisis Kebijakan Publik adalah proses pemecahan masalah kebijakan yang diambil oleh pemerintah untuk merealisasikan tujuan negara serta mengatur masyarakat kearah yang lebih baik. Dalam kegiatan menganalisis kebijakan Wayne Parsons (2001) membedakan

antara *analysis of policy* dengan *analysis for policy* dengan gambar sebagai berikut:

**Gambar 2.2**  
**Perbedaan antara *Analysis of Policy* dan *Analysis for Policy***



*Analysis Of Policy* (Analisis terhadap kebijakan)

Yang termasuk dalam kegiatan “*analysis of policy*” adalah analisis terhadap:

- 1) Batasan sebuah kebijakan, yaitu analisis yang difokuskan pada bagaimana, mengapa, dan kapan serta diperuntukkan bagi siapa (target group) sebuah kebijakan dibuat.
- 2) Isi dari kebijakan, yaitu analisis yang melibatkan deskripsi dari suatu kebijakan tertentu dan bagaimana kebijakan tersebut dibuat serta keterkaitannya dengan kebijakan yang telah ada sebelumnya. Dan dalam menganalisisnya dapat pula menggunakan kerangka teoritikal/nilai yang ditujukan untuk memberikan masukan (kritik) terhadap sebuah kebijakan.
- 3) Monitoring dan evaluasi kebijakan, yaitu analisis yang dimaksudkan untuk menguji apakah sebuah kebijakan telah

menunjukkan kinerja sesuai tujuannya dan seberapa besar dampak kebijakan bagi problem yang ada.

*Analysis For Policy* (Analisis bagi penyusunan kebijakan)

Kegiatan analisis disini mencakup:

- 1) Dukungan Kebijakan (*Policy advocacy*), yaitu analisis yang mencakup riset dan argumen-argumen yang dimaksudkan untuk memberikan pengaruh terhadap agenda kebijakan baik dari lingkungan internal maupun eksternal pemerintah.
- 2) Informasi bagi sebuah kebijakan (*Information for policy*), yaitu bentuk dari analisis yang dimaksudkan untuk memberikan masukan (*supply informasi*) bagi proses pembuatan kebijakan. Analisis ini dapat berupa kajian/riset mendalam baik secara internal maupun eksternal atau rekomendasi keputusan. Kegiatan ini mungkin dapat membantu dalam menyaring opsi-opsi atau juga menawarkan rekomendasi opsi kebijakan.

Analisis data yang dilakukan oleh penulis terkait analisis implementasi aplikasi SIAP yang menggunakan teori analisis Creswell (2013) yang terdapat 6 indikator. Dan untuk implementasi tingkat keberhasilan dari judul yang diambil menggunakan teori Edward III terkait faktor keberhasilan dan kegagalan dalam implementasi kebijakan tersebut antara lain komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Dari keempat faktor tersebut, penulis memasukkannya kedalam faktor pendukung serta faktor penghambat.

Bagaimana penulis mempersiapkan dan mengolah data dari faktor komunikasi, sumber daya, disposisi, dan birokrasi, serta faktor penghambat baik internal maupun eksternal. Kemudian membaca data dari data yang dihasilkan dalam melakukan penelitian dari keempat faktor dan faktor penghambat. Pengodingan data baik keempat faktor serta faktor penghambatnya dengan penambahan kata atau kalimat yang nantinya akan mendeskripsikan setting atau penjabaran menjadi sebuah penjelasan. Kemudian dari data yang dihasilkan akan disajikan dalam paragraf yang padu. Dan yang terakhir diinterpretasikan dengan menggabungkan hasil data menjadi beberapa penjelasan dengan kriteria tertentu. Dengan demikian bisa menjawab setiap persoalan yang menjadi permasalahan penulis apakah faktor tersebut berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan implementasi kebijakan tentang aplikasi SIAP Pemkot Probolinggo serta berapa persen tingkat keberhasilan yang nantinya akan mengarah terhadap permasalahan utama yaitu tingkat kepatuhan hadir ASN Bagian Umum Pemerintah Kota Probolinggo.

Dari Keempat faktor yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan birokrasi akan diteliti kepada narasumber yang menjadi sumber data yang akan disajikan di tahap hasil dan pembahasan dalam skripsi ini. Mulai dari komunikasi, bagaimana para pelaku kebijakan mempersiapkan apa yang harus dilakukan, sehingga sasaran dari kebijakan tersebut dapat sesuai dengan yang direncanakan. Kemudian

pada faktor sumber daya mulai dari sumber daya manusia, anggaran, peralatan, dan kewenangan, apakah sudah dipersiapkan dengan baik. Karena sumber daya berperan penting untuk melancarkan implementasi kebijakan. Dan pada faktor disposisi yaitu bagaimana kemauan dan keinginan pelaku kebijakan dalam melaksanakan kebijakan tersebut dengan bersungguh-sungguh sehingga apa yang menjadi tujuan kebijakan dalam terlaksana dengan baik. dan terakhir faktor struktur birokrasi, meskipun komunikasi lancar, sumber daya memadai, dan disposisi juga terlaksana jika struktur birokrasi tidak berjalan dengan baik, maka bisa mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan. Setidaknya Standart Operasional Prosedur (SOP) harus jelas, baik menyangkut mekanisme, sistem, prosedur pelaksanaan, pembagian tugas pokok, fungsi, dan wewenang, serta tanggung jawab pelaku dengan organisasi pelaksana yang menjadi kunci keberhasilan implementasi kebijakan.

Dari data-data yang diperoleh penulis ketika melakukan penelitian akan dipersiapkan, dibaca, dikoding, dideskripsikan, dan disajikan, serta kemudian diinterpretasikan menjadi penjelasan yang terperinci dan akurat. Bukan hanya pada faktor pendukung, hal itu juga dilakukan pada faktor penghambat baik internal yang dengan sistem aplikasinya seperti *troubles* sistem aplikasi, operator atau bahwa pelaku kebijakan maupun eksternal atau pengaruh luar yang menghambat jalannya implementasi kebijakan tersebut, seperti lokasi

rumah, sinyal, dan lain sebagainya. Sehingga dari data-data yang telah disajikan nantinya akan ditarik kesimpulan apakah implementasi kebijakan tersebut telah berjalan dengan lancar atau seberapa besar perubahan sebelum dan sesudah penggunaan aplikasi tersebut.

## **5. Teori Organisasi**

Menurut buku Organisasi dan Manajemen oleh Rahman Tanjung, Arin Tentrem Mawati, Rolyana Ferinia, Nur Arif Nugraha (Bab 3) yang diterbitkan oleh yayasan kita menulis antara lain sebagai berikut.

### **a. Perspektif Klasik**

Dalam perspektif klasik, titik awal membangun sebuah organisasi difokuskan kepada efisiensi dan penggunaan elemen seperti bangunan dan hierarki. Hierarki sebagai elemen sentral dari sebuah struktur. Manajemen yang efisien akan memberi ruang bagi organisasi untuk bertumbuh. Lingkungan eksternal memengaruhi kestabilan organisasi dan manajemen penting untuk memastikan organisasi stabil. Seiring dengan waktu, fokus bergeser dari organisasi dengan elemen, ke organisasi di mana tuntutan dan harapan karyawan berubah. Situasi ini menggambarkan evolusi dari organisasi perspektif sumber daya manusia ke organisasi yang berorientasi pada fleksibilitas, berbasis pengetahuan, dan berbagi pengetahuan. Organisasi juga telah berubah dari yang berorientasi lokal kepada yang berorientasi nasional, dan global. Perspektif



klasik digambarkan dengan jelas oleh Laegaard & Bindsley (2006) di bawah ini.

1) Organisasi sebagai Ilmu

Teori yang menyatakan bahwa organisasi adalah sebuah ilmu dijelaskan oleh Frederic Taylos dalam Laecgaard & Bindsley (2006) dalam teorinya tentang manajemen ilmiah. Teorinya adalah agar organisasi dan pekerjaan di standardisasi; karyawan dipilih dengan keterampilan khusus, dilatih untuk melakukan tugas dengan cepat dan akurat. Imbalan untuk pekerjaan disesuaikan dengan baik. Teori ini mengedepankan bahwa manajemen organisasi dapat dikelola dan diprediksi dengan tepat bagaimana dan kapan tugas harus selesai, dengan cara itu, organisasi dirancang untuk bekerja sebagai mesin dan karyawan sebagai roda penggerak mesin

2) Hirarki dan birokrasi

Henry Fayol adalah pelopor dari teori hirarki dan birokrasi yang menekankan prinsip administrasi. Bagaimana membangun sistem dengan alur kerja dan manajemen yang didasarkan pada prinsip rasional, jelas, dan logis baik untuk manajemen maupun karyawan. Misalnya, prinsip seorang karyawan yang hanya boleh memiliki satu atasan langsung dengan tugas yang serupa dan dikelompokkan bersama.

Dengan cara itu Fayol ingin membangun sebuah organisasi di mana pembagian tanggung jawab dan otoritas jelas dan tidak ambigu; peraturan dijelaskan dengan jelas dan adil untuk semua orang. Oleh karena itu, organisasi Fayol tidak bersifat individu dan rasional. Semua memiliki hak dan kewajiban yang sama dan tidak karyawan yang ragu tentang dimana mereka berada dalam organisasi. Prinsip hierarki dan birokrasi Fayol digunakan di militer dan beberapa organisasi lainnya.

### 3) Orang

Untuk organisasi klasik, sistem dan proses menjadi fokus utama.. Penelitian Hawthorne di Chicago menganalisis bagaimana pekerja dipembangkit listrik dipengaruhi oleh tingkat cahaya di ruangan tempat mereka bekerja. Para peneliti menyalakan dan mematikan lampu di dalam ruangan, dan mengukur dampak dari setiap perubahan pada karyawan. Yang menarik dalam penelitian ini bukanlah bahwa mereka dipengaruhi secara positif, sehingga motivasi dan produktivitas mereka meningkat, tetapi pengaruh positif itu tidak tergantung pada pengaruh apakah lampu dinyalakan atau dimatikan. Produktivitas meningkat, meskipun karyawan diminta bekerja dalam kondisi hampir gelap. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa

bukan lingkungan kerja sebagai faktor penentu produktivitas dan motivasi karyawan tetapi fokus karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Saat seorang karyawan dianggap penting dalam sebuah organisasi maka mereka bekerja dengan positif, termotivasi, dan produktif. Teori Hawthorne dikemudian hari sangat penting untuk mengembangkan teori motivasi, kepemimpinan, dan sumber daya manusia.

#### 4) Persaingan dan ketidakstabilan

Prinsip klasik ini sekitar tahun 1970-an, berfokus pada efisiensi melalui hierarki dan standardisasi, ketika gelombang persaingan global mengubah dunia tempat organisasi beroperasi. Perusahaan harus lebih fokus pada pelanggan dan prinsip organisasi, seperti budaya organisasi, fleksibilitas, dan kualitas, yang semuanya berasal dari periode ini. Sejak saat itu internet menjadi penting bagi organisasi dan saat ini konsep agilitas, desain jaringan, dan e-bisnis adalah elemen kunci dalam desain organisasi.

#### b. Perspektif Modern

Organisasi modern masih tetap mengacu pada perspektif organisasi klasik. Meskipun telah menjalankan standardisasi hierarki administrasi dan manajemen adalah bagian penting dari desain organisasi, tetap perlu juga fokus pada birokrasi dan

efisiensi mengingat tuntutan pasar, pelanggan dan karyawan yang harus diprioritaskan. Perspektif modern dari sebuah organisasi adalah jaringan. Organisasi modern juga adalah organisme kompleks yang harus mampu beradaptasi dan berfungsi dengan baik. Saat ini kita melihat semakin banyak organisasi dengan struktur datar dan terdesentralisasi, di mana kolaborasi lintas fungsi, berbagi informasi, dan kemampuan beradaptasi sangat penting untuk sukses. Manajer mencoba merancang organisasi pembelajaran, dengan fokus pada komunikasi dan koordinasi, dan di mana karyawan, yang berada di lokasi dan posisi, bekerja untuk mengidentifikasi dan memecahkan masalah. Strukturnya didasarkan pada kesetaraan, berbagi informasi terbuka, hierarki yang sangat sedikit, dan budaya yang berorientasi pada adaptasi dengan penekanan pada partisipasi elemen yang berfungsi sebagai dasar dari kemampuan yang lebih baik untuk inovasi. Dengan cara ini, kriteria keberhasilan dalam organisasi modern telah bergeser dari keefektifan sekolah klasik ke prinsip modern dalam pembelajaran dan pemecahan masalah. (Menurut buku Organisasi dan Manajemen oleh Rahman Tanjung, Arin Tentrem Mawati, Rolyana Ferinia, Nur Arif Nugraha (Bab 3))

Menurut Laegaard & Bindsley, 200) kriteria keberhasilan perspektif modern antara lain globalisasi, etika dan tanggung jawab

sosial, E-Bisnis dan internet, teknologi baru dan sumber daya, karyawan dan peluang pertumbuhan, serta keragaman tenaga kerja.

## **6. ASN (Aparatur Sipil Negara)**

### **a. Pengertian ASN**

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah orang-orang yang bekerja dan mengabdikan diri di instansi pemerintah. Menurut Undang-Undang No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Berdasarkan peraturan perundang-undangan.

### **b. Fungsi, Tugas, dan Peran**

Berdasarkan Undang-Undang No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan fungsi, tugas, peran dari ASN sebagai berikut.

Fungsi ASN

- Pelaksana kebijakan publik
- Pelayanan publik
- Perikat dan pemersatu bangsa

#### Tugas ASN

- Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas
- Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia

#### Peran ASN

Pegawai Asn berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

### **6. Aplikasi SIAP Kota Probolinggo**

Aplikasi adalah program SIAP pakai yang dapat digunakan untuk menjalankan perintah-perintah. Dengan aplikasi SIAP Kota Probolinggo, diharapkan kata terlambat tidak menjadi halangan atau alasan untuk melakukan tanggung jawab dalam hal kehadiran diri seorang pegawai. Dengan adanya aplikasi tersebut, dapat membuat ASN dapat dengan mudah memperoleh melakukan absensi mandiri secara online tanpa harus mengantri.

kepatuhan serta bertanggung jawab adalah kunci dari suksesnya implementasi aplikasi SIAP untuk menanggulangi ASN yang nakal karena terlambat absen.

Salah satu perkembangan teknologi yang dimanfaatkan oleh Pemerintah Kota Probolinggo adalah Aplikasi SIAP Kota Probolinggo. Sebagaimana wujud dalam perkembangan sistem presensi atau kehadiran secara online. Aplikasi SIAP Kota Probolinggo diharapkan menjadi contoh kota lain dalam perkembangan presensi bagi para pegawai untuk meningkatkan kepatuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melakukan pengabsenan mandiri secara online untuk mengefesiensi waktu dalam bekerja. Ditambah kondisi yang kurang mendukung saat yang mewajibkan segala kegiatan dibatasi.

Aplikasi SIAP Kota Probolinggo merupakan salah satu tanda pengembangan kemajuan teknologi sebagai media yang dikelola Pemerintah Kota Probolinggo yaitu sebagai cara praktis dalam absensi online. Perkembangan waktu yang terus meningkat dimana internet banyak diminati masyarakat dalam penyediaan aplikasi selain cepat diakses juga mempermudah masyarakat untuk melakukan hal yang praktis tanpa memakan waktu yang lama. Aplikasi SIAP merupakan aplikasi presensi online yang dilakukan oleh ASN sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Berikut tampilan dan jadwal presensi di Aplikasi SIAP.

**Gambar 2.3**  
**Tampilan Aplikasi SIAP**



Jadwal hari Senin-Kamis

- Jam pagi (masuk) : 07.00-07.30 WIB
- Jam siang (istirahat) : 12.45-13.00 WIB
- Jam sore (pulang) : 16.00-17.00 WIB

Jadwal hari Jum'at

- Jam pagi (pagi) : 07.00-07.30 WIB
- Jam siang (pulang) : 13.00-14.00 WIB

(Sumber : Samsul, 2021)

SIAP sendiri berasal dari kata Sistem Informasi Absensi Presensi. SIAP Kota Probolinggo adalah aplikasi yang dirancang dan didesain untuk memberikan kemudahan untuk melakukan presensi secara online dan praktis melalui sebuah aplikasi. Didalam aplikasi ini terdapat beberapa fitur yang dapat digunakan seperti pada fitur presensi wajah, dimana fitur ini digunakan



untuk melakukan presensi dengan mengenali wajah ASN. Sudah dikatakan bahwa sistem presensi online ini hanya bisa diakses oleh pegawai yang sudah terdaftar menjadi di Pemerintah Kota probolinggo. Sehingga diluar itu aplikasi ini tidak dapat diakses karena ketika login *username* dan *password* yang didapatkan setelah terdaftar menjadi anggota. Kemudian ada fitur Map, dimana fitur ini digunakan ketika ada kepentingan kerja diluar kantor seperti rapat ke luar kota, dinas keluar, dan lain sebagainya, maka harus menggunakan fitur ini ketika tidak dapat melakukan presensi di sekitar wilayah kantor.

Aplikasi SIAP Kota Probolinggo sudah dapat diakses melalui website resmi <https://SIAP.probolinggokota.go.id/> atau dapat mengunduh aplikasinya di *Playstore* atau *Appstore* di masing-masing smartphone pegawai.

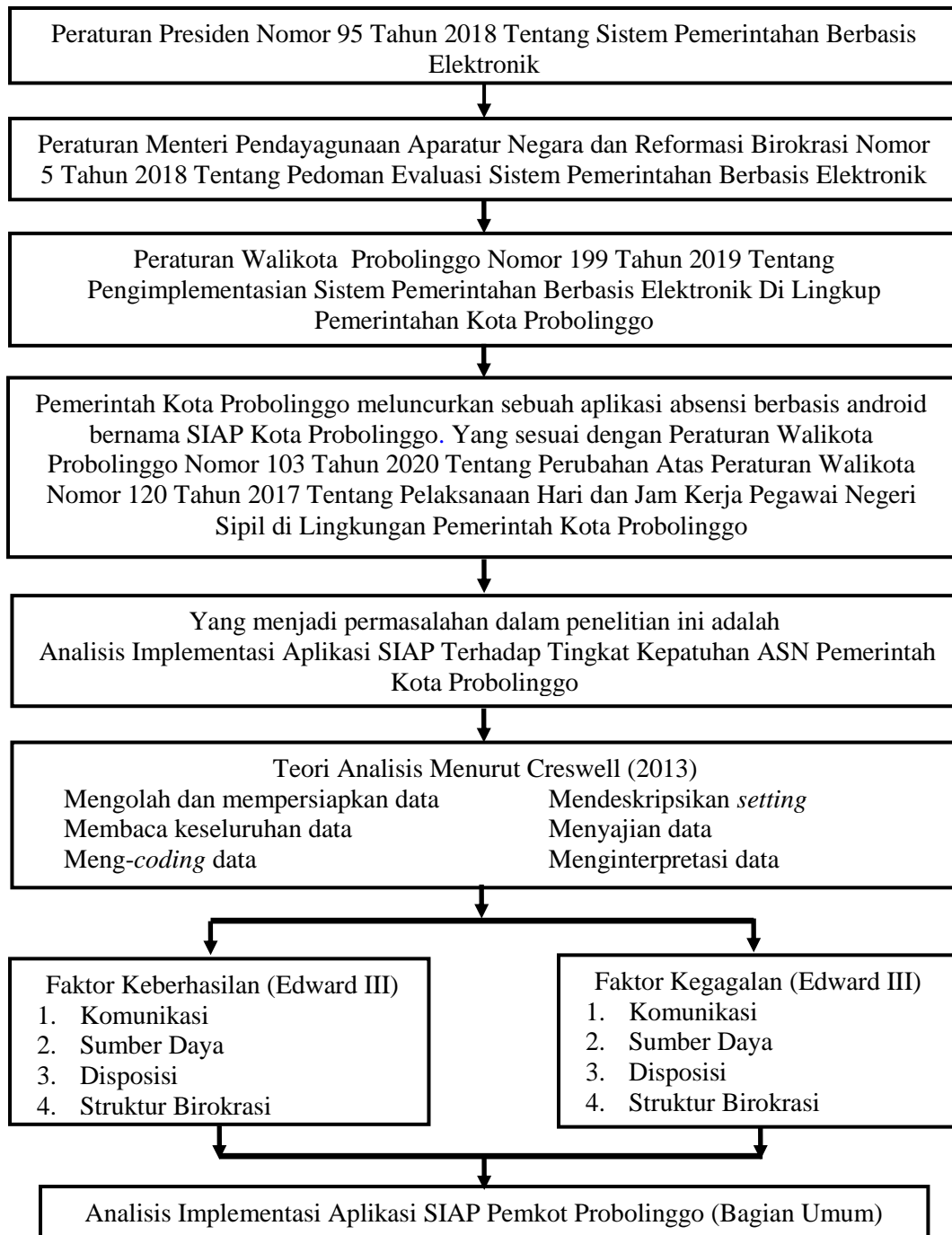
Berikut tata cara penggunaan aplikasi SIAP Kota Probolinggo yang dihasilkan dalam hasil wawancara dengan Bapak Samsul, 2021

1. Unduh aplikasi SIAP Kota Probolinggo.
2. Setelah selesai mengunduh, buka aplikasi tersebut, kemudian ini *Username* beserta *Password*, lalu tekan enter.
3. Setelah login, isi data diri terlebih dahulu jikalau belum mendaftar
4. Kemudian lakukan presensi sesuai dengan waktu yang ditentukan.
5. Setelah absen, akan muncul tampilan riwayat presensi.
6. Jika dinas ke luar kota dapat menggunakan presensi map dengan konfirmasi ke pihak pengelola sistem SIAP.
7. Dan selesai, Anda dapat keluar laman aplikasi tersebut.

### C. Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran yang dimaksud, yaitu:

**Bagan 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber: Penulis, 2021