



IMPLEMENTASI KEBIJAKAN APLIKASI SIRANSIJA DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI GORONTALO

Dion Sanjaya Yantoi¹, Asna Aneta², Yanti Aneta³

Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia

e-mail: dionsanjaya16.ds@gmail.com asna.atiekaneta@gmail.com yantianeta@ung.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Untuk mengetahui bagaimana Implementasi Kebijakan Siransija di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo dilihat dari integritas, etos kerja dan gotong royong. (2) Untuk mengetahui model implementasi kebijakan yang mendukung keberhasilan Implementasi Kebijakan Siransija di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo dilihat dari kepatuhan aparatur, kelancaran rutinitas dan tiada masalah dan kinerja kebijakan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif, dan menggunakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa 1. Berdasarkan hasil penelitian implementasi kebijakan aplikasi siransija di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo berdasarkan aspek (1) Integritas pegawai sudah berjalan baik dilihat dari indikator pendukungnya : aturan tentang presensi kehadiran dan punishment pengurangan tunjangan dan gaji namun secara konsisten tentang presensi kehadiran disistem dan apa yang ada ditempat kerja serta komitmen pegawai setelah absen belum efektif (2) etos kerja yang ditunjukkan sudah baik dilihat dari tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan berjalan baik serta kerja keras yang ditunjukkan sudah baik namun peranan pemimpin dalam menjadi contoh sangat diperlukan (3) secara gotong royong sudah baik karena adanya faktor pendukung yaitu absensi tambahan ditiap kegiatan serta pengawasan pemimpin, kerja tim yang baik menunjukan tingkat kebersamaan ditiap bidang sudah baik. 2. Berdasarkan model implementasi kebijakan dalam implementasi kebijakan aplikasi siransija di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo (1) Kepatuhan aparatur pegawai dalam kebijakan siransija sudah baik faktor pendukung dari aturan presensi kehadiran dalam penilaian integritas, sasaran kinerja pegawai yang harus dipenuhi dalam etos kerja serta absensi tambahan dalam kegiatan bersama namun peranan pemimpin dalam menjadi contoh akan berpengaruh besar terhadap kepatuhan pegawai (2) Kelancaran fungsi yang masih ditemukan kendala berkaitan dengan sinyal dan jaringan, peningkatan dan pengoptimalan sarana dan prasarana pendukung dapat meminimalisir masalah yang timbul dari fungsi kebijakan (3) Dampak dari kinerja kebijakan menunjukkan peningkatan pada integritas, etos kerja dan gotong royong yang ada walaupun belum sempurna.

Kata Kunci: Implementasi Kebijakan, Aplikasi Siransija

Pendahuluan.

Administrasi publik merupakan salah satu disiplin ilmu administrasi sebagai salah satu aspek dari kegiatan pemerintahan. Administrasi publik dianggap sebagai organisasi dan administrasi dari unit-unit organisasi yang mengejar tercapainya tujuan-tujuan kenegaraan. Sedangkan Siagian (2004:2) mengatakan bahwa administrasi publik sebagai seluruh kegiatan yang dilakukan oleh seluruh aparatur pemerintah dari suatu Negara dalam usaha mencapai tujuan Negara. Dilihat dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa administrasi publik ialah segenap kegiatan, rangkain kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah atau organisasi dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Kebijakan menunjuk pada serangkaian tindakan yang bertujuan. Kebijakan memiliki *outcomes* di masa depan. Kebijakan juga menunjuk pada serangkaian tindakan, muncul dari proses yang melibatkan hubungan organisasional. Kebijakan juga melibatkan peran dari para agen kebijakan.

Implementasi kebijakan merupakan tahapan dari proses kebijakan segera setelah penetapan undang-undang. Sebagaimana dinyatakan Ripley dan Franklin (dalam Winarno 2007:145), implementasi kebijakan adalah apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan (*benefit*), atau jenis keluaran yang nyata (*tangible output*).

Implementasi kebijakan merupakan tahapan pelaksanaan keputusan diantara pembentukan sebuah kebijakan, seperti halnya pasal-pasal sebuah undang-undang legislatif, keluarnya sebuah peraturan eksekutif, dan keluarnya keputusan pengadilan, atau keluarnya standar peraturan dan konsekuensi dari kebijakan bagi masyarakat yang mempengaruhi beberapa aspek kehidupannya. Jika sebuah kebijakan diambil secara tepat, maka kemungkinan kegagalanpun masih bisa terjadi, jika proses implementasinya secara tidak baik dan optimal, maka kebijakan tersebut gagal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan para pembuatnya. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa implementasi kebijakan pada substansinya adalah cara yang tepat untuk melaksanakan agar sebuah kebijakan yang baik dapat mencapai tujuan sebagaimana yang telah ditetapkan oleh para pembuat kebijakan.

Implementasi kebijakan publik pada prinsipnya merupakan cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya (Nugroho 2004). Ada dua pilihan langkah dalam mengimplementasikan kebijakan publik. Pertama, adalah langsung mengimplementasikan dalam bentuk program. Kedua, melalui formulasi kebijakan derivat atau turunan dari kebijakan publik tersebut. Tahap-tahap implementasi kebijakan untuk mengefektifkan implementasi kebijakan yang ditetapkan, maka diperlukan adanya tahap-tahap implementasi kebijakan. Tahapan implementasi dibagi dalam dua bentuk, yaitu: a. Bersifat *self-executing*, yang berarti bahwa dengan dirumuskannya dan disahkannya

suatu kebijakan maka kebijakan tersebut akan terimplementasikan dengan sendirinya, misalnya pengakuan suatu negara terhadap kedaulatan negara lain. b. Bersifat *non self-executing* yang berarti bahwa suatu kebijakan publik perlu diwujudkan dan dilaksanakan oleh berbagai pihak supaya tujuan pembuatan kebijakan tercapai. Dalam konteks ini kebijakan pemberdayaan masyarakat miskin termasuk kebijakan yang bersifat *non-self-executing* karena perlu diwujudkan dan dilaksanakan oleh berbagai pihak supaya tujuan tercapai.

Dalam Implementasi Kebijakan diperlukan adanya model implementasi kebijakan untuk melihat apakah implementasi kebijakan berhasil dijalankan atau tidak. Implementasi kebijakan menurut Ripley dan Franklin dalam Subarsono (2005:89) menambahkan bahwa kompleksitas bukan saja ditunjukkan oleh aktor atau unit organisasi yang terlibat tetapi juga dikarenakan proses implementasi dipengaruhi oleh berbagai variabel yang kompleks, baik variabel individu maupun variabel organisasi; dan masing-masing variabel pengaruh tersebut juga saling berinteraksi satu sama lain. Menurut Ripley dan Franklin, bahwa untuk mengetahui keberhasilan suatu implementasi kebijakan maka dapat dilihat dengan tiga dimensi yaitu:

1. Tingkat kepatuhan aparatur

Kesuksesan atau keberhasilan suatu implementasi kebijakan dapat dilihat dan diukur dari tingkat kepatuhan terhadap aturan-aturan atau pedoman-pedoman

umum yang didukung oleh kebijakan tersebut. Implementasi kebijakan akan berhasil apabila para implementornya mematuhi aturan-aturan yang diberikan. Berdasarkan hal tersebut terdapat dua indikator dalam pendekatan kepatuhan:

- a. Perilaku Implementor
- b. Pemahaman Implementor terhadap Kebijakan

2. Kelancaran dan tidak adanya persoalan

Kesuksesan sebuah implementasi kebijakan ditandai dengan adanya kelancaran rutinitas fungsi dan tidak adanya masalah yang dihadapi. Dalam organisasi kelancaran rutinitas fungsi sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Kinerja

Keberhasilan atau kesuksesan suatu implementasi kebijakan mengacu pada kinerja dan dampak (manfaat) yang dikehendaki dari keseluruhan kebijakan yang ada. Menurut Ripley dan Franklin keberhasilan implementasi kebijakan terbagi atas dua bagian yaitu terwujudnya kinerja kebijakan dan terwujudnya dampak kebijakan.

Pemerintah Provinsi Gorontalo Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia No 95. tahun 2018 tentang sistem pemerintahan berbasis elektronik ditujukan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif,

transparan, dan akuntabel serta pelayanan publik yang berkualitas dan terpercaya. Sistem Informasi Pengukuran Prestasi Kerja (SIRANSIJA) adalah satu sistem aplikasi yang diimplementasikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri sipil serta untuk mempermudah proses monitoring dan evaluasi penerapan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kinerja Pegawai Negeri Sipil yang diteruskan ke Pergub nomor 50 tahun 2016. Kemudian diperbarui melalui Pergub nomor 63 Tahun 2020 berbasis revolusi mental dengan maksud sebagai pedoman dalam pengukuran prestasi kerja bagi aparatur Sipil Negara di lingkungan pemerintah Provinsi Gorontalo dan dalam rangka peningkatan kinerja dan pengembangan karir pegawai serta peningkatan pelayanan bagi masyarakat, dimana pemerintah Provinsi Gorontalo mengharapkan adanya peningkatan kualitas kinerja ASN dengan mengacu pada sistem penilaian meliputi Integritas, Etos Kerja, dan Gotong royong. Sistem aplikasi ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja setiap individu Pegawai Negeri Sipil melalui penilaian prestasi kerja pegawai. Aspek pengukuran pada aplikasi SIRANSIJA meliputi: Integritas, Etos Kerja, dan Gotong Royong,

1. Integritas (30%)

Merupakan kesesuaian antara apa yang dikatakan dengan apa yang diperbuat, berkata dan

berlaku jujur, dapat dipercaya, berpegang teguh dengan prinsip-prinsip kebenaran, moral dan etika. Integritas adalah pola pikir, sikap jiwa, dan gerakan hati nurani seseorang yang dimanifestasikan dalam ucapan, tindakan, dan perilaku: jujur, konsisten, berkomitmen, objektif, berani bersikap, dan siap menerima resiko, serta disiplin dan bertanggung jawab (Abdullah 2019). Didalam Integritas sendiri dalam Penilaian SIRANSIJA memiliki beberapa indikator penilaian diantaranya :Kehadiran, LHKPN dan/atau LHKASN, Surat Pemberitahuan Tahunan (SPT), Tidak Memiliki Temuan dan Tidak Melanggar Kode Etik.

2. Etos Kerja (Bobot:60%)

Etos kerja berkaitan erat dengan perilaku, karakter dan kepribadian. Etos berasal dari bahasa Yunani ethos yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, mengenai tatanan. Dapat diartikan sebagai sebuah sikap yang berorientasi pada hasil yang terbaik, semangat tinggi dalam bersaing, optimis, dan selalu mencari cara-cara yang produktif dan inovatif. Penilaian Etos Kerja terbagi menjadi: SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan Perilaku Kerja serta Capaian Realisasi e-Monev.

3. Indikator Gotong Royong (10%)

Gotong-royong suatu kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama dan bersifat sukarela atas dasar sebuah ikatan yang terbentuk

karena rasa kekeluargaan persaudaraan, adanya rasa peduli, rasa solidaritas dalam melaksanakan suatu kegiatan agar kegiatan yang dilaksanakan atau dikerjakan dapat berjalan dengan lancar, mudah dan ringan. Aktualisasi gotong-royong adalah menyelesaikan tugas dan melaksanakan kegiatan bersama-sama diantaranya apel kerja, apel Korpri, upacara, rapat, olahraga, ketja bakti bakti sosial, kegiatan keagamaan dan kegiatan lainnya yang sejenis pada tingkat OPD dan atau kegiatan Pemerintah.

Berdasarkan Penjelasan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Implementasi Kebijakan Aplikasi Siransija di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo dilihat dari aspek: Integritas, Etos Kerja dan Gotong Royong serta dilihat dari model implementasi kebijakan dilihat dari Kepatuhan Aparatur, Kelancaran Rutinitas dan Tiada Masalah serta Kinerja Kebijakan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis kualitatif deskriptif dengan Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang membuat deskripsi, gambaran secara sistematis serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Penelitian deskriptif menggambarkan dengan menyeluruh dan lengkap setiap objek yang akan diteliti. Creswell, J. W

(2017) mengartikan penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti masalah manusia dan sosial. Dimana peneliti akan melaporkan dari hasil penelitian berdasarkan laporan pandangan data dan analisa data yang didapatkan di lapangan, kemudian di deskripsikan dalam laporan penelitian secara rinci. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.

Hasil Penelitian dan Pembahasan.

Fokus dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Implementasi Kebijakan Aplikasi Siransija dilihat dari Integritas, Etos Kerja dan Gotong Royong serta dilihat dari model implementasi kebijakan dilihat dari Kepatuhan Aparatur, Kelancaran Rutinitas dan Tiada Masalah serta Kinerja Kebijakan. Untuk lebih jelaskan sebagai berikut ini.

Integritas

Integritas merupakan kesesuaian antara apa yang dikatakan dengan apa yang diperbuat, berkata dan berlaku jujur, dapat dipercaya, berpegang teguh dengan prinsip-prinsip kebenaran, moral dan etika. Integritas adalah pola pikir, sikap jiwa, dan gerakan hati nurani seseorang yang dimanufastikan dalam ucapan, tindakan, dan perilaku: jujur, konsisten, berkomitmen, objektif, berani bersikap, dan siap menerima resiko, serta disiplin dan bertanggung jawab (Abdullah 2019). Menurut Mulyadi (2002:56) integritas merupakan suatu bentuk karakter yang menunjukkan kemampuan seseorang

dalam mewujudkan apa yang disanggupinya dan diyakini kebenarannya dalam kenyataan. Jadi dapat dilihat karakter seseorang dalam mewujudkan suatu kebenaran yang ada kedalam kenyataan sehingga unsur kebenaran dapat terlaksana. Sedangkan menurut Wurugian (2012:359) integritas merupakan suatu elemen karakter yang mendasari pengakuan profesional dimana mengharuskan seorang anggota bersikap jujur dan berterus terang. Integritas berperan penting dalam pencapaian tujuan suatu instansi atau organisasi, karena integritas yang baik akan menunjukkan kualitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Abdullah (2019) Indikator indikator integritas yaitu: jujur, konsisten, berkomitmen terhadap visi dan misi organisasi, berani mengambil keputusan dan siap menerima resiko, disiplin dan bertanggungjawab.

Dalam implementasi kebijakan aplikasi siransija di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo peneliti melihat bahwa aspek integritas memiliki peranan penting didalam poin penilaian siransija. Presensi kehadiran sebagai indikator yang menjadi ukuran utama didalam menentukan tingkat integritas pegawai disini sudah berjalan dengan baik di dukung dengan aturan-aturan yang mengikat sehingga harus dipatuhi setiap pegawai. Aturan seperti jam datang dan pulang yang harus sesuai dengan jam yang ditetapkan dan harus melakukannya dititik tertentu yang telah ditentukan divalidasi oleh admin siransija. Pengurangan poin bagi pelanggar menjadi memaksa pegawai untuk bisa taat dengan aturan karena dampaknya ke

tunjangan dan gaji pegawai, sehingga dapat dikatakan secara integritas sudah baik karena didukung dengan aturan yang bersifat memaksa sehingga dapat tercapai tujuan sesuai dengan Pergub nomor 63 tahun 2020.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan informan dilapangan secara konsisten dan komitmen dari pegawai terhadap implementasi kebijakan siransija masih belum efektif dilihat dari masih adanya oknum pegawai yang tidak konsisten dalam hal presensi kehadiran yang ada disistem dan apa yang sebenarnya ditempat kerja karena masih adanya pegawai yang hanya melakukan presensi kehadiran lalu tidak berada di tempat kerja hal ini menunjukkan komitmen pegawai terhadap aturan masih belum efektif dalam mengikuti aturan yang ada. Kemudian melalui wawancara dengan admin siransija peneliti menemukan bahwa penilaian presensi hanya dilihat berdasarkan hasil yang ada disistem, selama hasil presensi kehadiran baik disistem walaupun pegawai tidak ada ditempat kerja tetap akan menghasilkan nilai integritas yang baik, hal ini menunjukkan masih belum efektifnya pegawai dalam kedisiplinan untuk mengikuti aturan. Peneliti menemukan bahwa Pengawasan dari pimpinan serta evaluasi dibutuhkan untuk mencocokkan hasil dari sistem yang ada dengan kenyataan yang ada, sehingga tercipta keselarasan sehingga tercapainya tujuan dibuatnya kebijakan.

Etos Kerja

Etos kerja berkaitan erat dengan perilaku, karakter dan kepribadian. Dapat diartikan sebagai sebuah sikap yang berorientasi pada hasil yang terbaik, semangat tinggi dalam bersaing, optimis, dan selalu mencari cara-cara yang produktif dan inovatif.

Secara umum etos kerja merupakan semua kebiasaan baik kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab dan kerja keras yang ditunjukkan dalam bentuk tindakan dan etika yang ditunjukkan ditempat kerja. Indikator-indikator yang dapat digunakan dalam mengukur etos kerja menurut Salamun dkk (2017) yaitu kerja keras, disiplin, jujur dan tanggung jawab, rajin dan tekun. Karakter yang sesuai etika yang baik akan menunjukkan etos kerja yang baik pula yang nantinya akan berdampak kepada penilaian seseorang terhadap apa yang dikerjakan.

Dalam implementasi kebijakan aplikasi Siransija di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan etos kerja yang ditunjukkan pegawai sudah baik, dilihat dari bagaimana pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan waktu dan arahan yang diberikan. Tanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan selalu diusahakan agar dapat selesai sesuai dengan yang diharapkan bahkan terkadang sampai dikerjakan lembur oleh pegawai, ini menunjukkan pegawai bekerja keras dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Penilaian etos kerja didalam siransija selalu memperhatikan dan berorientasi pada hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan informan dilapangan peneliti menemukan bahwa peranan pemimpin didalam mendorong semangat kerja menjadi hal yang membuat pegawai berusaha dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaannya. Motivasi dan dorongan dari pemimpin akan menciptakan perilaku kerja yang lebih baik dan meningkatkan kesadaran pegawai terhadap tanggung jawab pekerjaan.

Gotong royong

Gotong-royong suatu kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama dan bersifat sukarela atas dasar sebuah ikatan yang terbentuk karena rasa kekeluargaan persaudaraan, adanya rasa peduli, rasa solidaritas dalam melaksanakan suatu kegiatan agar kegiatan yang dilaksanakan atau dikerjakan dapat berjalan dengan lancar, mudah dan ringan. Marzalin (2005:161) dalam gotong royong menuntut seseorang untuk dapat berkomitmen pada kelompoknya, bukan untuk kepentingan suatu pihak saja, serta menuntut rasa solidaritas dari setiap anggota kelompok yang ada di dalam suatu kelompok.

Berdasarkan dengan hasil wawancara dengan informan mengenai gotong-royong dalam implementasi kebijakan aplikasi siransija di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo peneliti menemukan bahwa tingkat gotong royong pegawai sudah baik dilihat dari baiknya kerja sama tim di tiap bidang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang

dibebaskan kepada setiap bidang dimana hal ini menunjukan bentuk kerja tim yang baik. Dalam kegiatan yang dilakukan diluar pekerjaan harian pegawai peneliti menemukan bahwa tingkat kebersamaan dalam mengikuti kegiatan sudah baik dengan adanya aturan untuk absensi tambahan serta ikut sertanya pimpinan dalam kegiatan mendorong pegawai untuk dapat hadir dan ikut serta, hal ini menunjukan bahwa bentuk kebersamaan dari pegawai tidak hanya terwujud dalam pekerjaan namun juga dalam kegiatan diluar pekerjaan kantor.

Kepatuhan Aparatur

Kesuksesan atau keberhasilan suatu implementasi kebijakan dapat dilihat dan diukur dari tingkat kepatuhan terhadap aturan-aturan atau pedoman-pedoman umum yang didukung oleh kebijakan tersebut. Setiap aparatur dalam birokrasi atau implementator kebijakan publik dituntut memiliki sikap dan mentality yang mewujudkan pada tindakan yang patuh dan taat asas dalam menjalankan setiap kebijakan (Ripley dan Franklin dalam tahir Arifin 2014:95). Didalam teori kepatuhan (*compliance theory*) yang dicetuskan stanley milgram 1963 dimana teori ini menjelaskan tentang kondisi seseorang taat terhadap perintah atau aturan yang ditetapkan. Berdasarkan hal tersebut terdapat dua indikator dalam pendekatan kepatuhan Perilaku Implementator dan Pemahaman Implementor terhadap Kebijakan. Kepatuhan sendiri dalam kamus umum bahasa indonesia berasal dari kata patuh yang bermakna suka dan taat

terhadap aturan atau perintah dan berdisiplin, kepatuhan memiliki sifat patuh, taat dan tunduk pada aturan atau ajaran. Didalam kepatuhan yang dinilai adalah ketaatan semua aktivitas sesuai dengan kebijakan, aturan, dan undang-undang yang berlaku.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan mengenai kepatuhan aparatur mengenai kebijakan aplikasi siransija di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo peneliti menemukan bahwa tingkat kepatuhan sudah baik secara sistem dilihat dari nilai prestasi kerja yang baik dimana hal ini menunjukan bahwa pegawai mengikuti aturan dan pedoman sehingga nilai prestasi kerja yang baik. Akan tetapi peneliti menemukan bahwa pemahaman terhadap peraturan yang ada seharusnya sudah baik karena aturan ini sudah ada sejak 2016 dimana harusnya pegawai sudah tau dan paham mengenai isi aturan yang diberlakukan namun masih adanya oknum pegawai yang tidak mengimplementasikannya dengan benar, dapat dilihat dari masih adanya oknum yang tidak menunjukkan perilaku yang baik dengan hanya datang untuk absen terlihat presensi kehadiran pegawai yang baik secara sistem tapi belum sesuai dengan kenyataannya. Peneliti menemukan bahwa kepatuhan pegawai dapat didorong melalui pimpinan dengan cara memberikan contoh tentang bagaimana taat terhadap aturan melalui disiplin waktu, perilaku dan penyelesaian pekerjaan karena ketika pemimpin kurang dalam menjadi contoh dapat dilihat bahwa

tingkat kepatuhan pegawai menjadi rendah walaupun dengan adanya ancaman pengurangan tunjangan dan gaji, Untuk itu agar kebijakan terimplementasi dengan baik dan dapat tercapainya tujuan yang diinginkan peranan pemimpin sangat penting dalam meningkatkan kepatuhan pegawai.

Kelancaran Rutinitas dan Tiada Masalah

Kesuksesan sebuah implementasi kebijakan ditandai dengan adanya kelancaran rutinitas fungsi dan tidak adanya masalah yang dihadapi. Dalam organisasi kelancaran rutinitas fungsi sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap implementator kebijakan publik berusaha meminimalisir permasalahan yang ditemui dalam implementasi kebijakan, setiap implementator harus menjadi *problem solver* bukan malah sebaliknya menjadi pemicu permasalahan ((Ripley dan Franklin dalam tahir Arifin 2014:95).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan mengenai kelancaran fungsi kebijakan dan tiada masalah mengenai kebijakan aplikasi siransija di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo dapat dikatakan bahwa kelancaran fungsi kebijakan sudah baik namun peneliti menemukan bahwa masalah jaringan dan sinyal dimana masih menjadi salah satu penghambat dalam melakukan presensi kehadiran dan dalam penginputan pekerja. Kelancaran fungsi kebijakan dalam melakukan penilaian prestasi kerja hanya berpatokan kepada apa yang ada di sistem sehingga setiap pegawai berlomba –lomba dalam memenuhi setian point

penilaian yang ada namun belum tentu sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Para pegawai sebagai implemenator kebijakan seharusnya dapat meminimalisir masalah yang muncul dengan mengoptimalkan sarana dan prasarana pendukung dalam sistem siransija bukan hanya memanfaatkannya untuk kepentingan pribadi. Pengoptimalan sarana dan prasarana pendukung kebijakan dapat ditingkatkan sehingga dapat mendukung dalam fungsi kebijakan yang ada dalam hal ini fungsinya dalam penilaian prestasi kerja.

Kinerja Kebijakan

Keberhasilan atau kesuksesan suatu implementasi kebijakan mengacu pada kinerja dan dampak (manfaat) yang dikehendaki dari keseluruhan kebijakan yang ada, keberhasilan implementasi kebijakan terbagi atas dua bagian yaitu terwujudnya kinerja kebijakan dan terwujudnya dampak kebijakan. Setiap kebijakan pasti mengarah ke dampak yang akan ditimbulkan dimana tidak hanya dari kebijakannya sendiri tetapi kinerja tiap individu sebagai implementator kebijakan tersebut juga dibutuhkan sehingga dampak yang ditimbulkan dapat sesuai dengan apa yang menjadi tujuan di terapkannya kebijakan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan tentang dampak dari diterapkannya kebijakan aplikasi siransija di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo menunjukkan dampak yang baik terutama bagi peningkatan

tingkat kehadiran dan juga kinerja pegawai. Peneliti menemukan bahwa dampak dari kebijakan aplikasi siransija paling terasa pada tingkat kehadiran pegawai, hal ini dilihat dari dampak aturan jam datang dan pulang yang harus sesuai aturan serta presensi kehadiran harus titik koordinat dan pengurangan gaji dan tunjangan jika pegawai memiliki point kehadiran yang rendah hal ini yang memaksa pegawai hadir dikantor, dampak terhadap pekerjaan yang ditunjukkan melalui sasaran kinerja pegawai yang menjadi point terpenting dalam nilai etos kerja siransija sehingga pekerjaan pegawai harus selesai dan sesuai dengan sasaran kinerja yang dibuat, dampak dari penilaian gotong royong yang meningkatkan kerja tim yang lebih baik ditiap bidang. Setiap dampak yang timbul menunjukan kinerja kebijakan berjalan dengan baik namun dampak yang timbul perlu peranan pemimpin dalam mengawasinya sehingga kinerja dan penilaian didalam siransija dapat sesuai apa yang ada dalam sistem dan apa yang ada ditempat kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan dengan hasil dan pembahasan mengenai implemtasi kebijakan aplikasi siransija di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Berdasarkan hasil penelitian impelentasi kebijakan aplikasi siransija di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo berdasarkan aspek (1) Integritas pegawai sudah berjalan baik dilihat

dari indiktor pendukungnya : aturan tentang presensi kehadiran dan punishmen pengurangan tunjangan dan gaji namun secara konsisten tentang presensi kehadiran disistem dan apa yang ada ditempat kerja serta komitmen pegawai setelah absen belum efektif (2) etos kerja yang ditunjukkan sudah baik dilihat dari tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan berjalan baik serta kerja keras yang ditunjukkan sudah baik namun peranan pemimpin dalam menjadi contoh sangat diperlukan (3) secara gotong royong sudah baik karena adanya faktor pendukung yaitu absensi tambahan ditiap kegiatan serta pengawasan pemimpin, kerja tim yang baik menunjukan tingkat kebersamaan ditiap bidang sudah baik.

2. Berdasarkan model impelentasi kebijakan dalam implementasi kebijakan aplikasi siransija di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo (1) Kepatuhan aparatur pegawai dalam kebijakan siransija sudah baik faktor pendukung dari aturan presensi kehadiran dalam penilaian integritas,sasaran kinerja pegawai yang harus dipenuhi dalam etos kerja serta absensi tambahan dalam kegiatan bersama namun peranan pemimpin dalam menjadi contoh akan berpengaruh besar terhadap kepatuhan pegawai(2)Kelancaran fungsi yang masih ditemukan kendala berkaitan dengan sinyal dan jaringan, peningkatan dan pengoptimalan sarana dan prasarana pendukung dapat meminimalisir masalah yang timbul dari fungsi kebijakan(3) Dampak dari kinerja kebijakan menunjukan peningkatan pada integritas, etos kerja

dan gotong royong yang ada walaupun belum sempurna.

Saran

1. Diperlukan adanya pengawasan langsung yang baik dalam penilaian siransija karena semua penilaian berdasarkan sistem sehingga selaras dengan apa yang dilakukan sebenarnya oleh pegawai ditempat kerja.

2. Peranan dan motivasi dari pimpinan sebagai contoh yang baik bagi pegawai dapat mendorong tingkat kepatuhan serta kinerja yang dihasilkan pegawai.

3. Peningkatan sarana dan prasarana pendukung kebijakan yang lebih baik sehingga kelancaran dalam menjalankan fungsi kebijakan akan lebih baik.

Daftar Pustaka.

Arif, d. (2018). Implementasi Kebijakan Absensi Elektronik (E-Absensi BNI Inovation) Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Devisi Jakarta Collection Managment Pt. BNI1946 (PERSERO) Tbk Jakarta Barat.

Asriyana, Y. &. (2022). Implementasi Kebijakan Sistem Absensi Online Berbasis Android di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab.Halmahera Utara.

Budiarjo. (2009). *Dasar-dasar Ilmu Politik*. Jakarta: Pt. Gramedia Pustaka Utama.

Bungin. (2006). *Metodologi penelitian kualitatif*. jakarta: Rajawali Perss.

craswell, J. (2017). *pendekatan metode kualitatif, kuantitatif dan campuran*. Yogyakarta: pustaka pelajar.

Duun, W. (2013). *Pengantar analisis kebijakan publik*. Yogyakarta: gajah mada university perss.

H, A. (2019). *Integritas Menyemai kejujuran. Menuai Kesuksesan & Kebahagiaan*. yogyakarta: the phinisi perss.

Inu, K. (2018). *Ilmu administrasi publik*. jakarta: rineka cipta.

Kadji. (2015). *formulasi dan implementasi kebijakan publik, Kepemimpinan dan perilaku birokrasi dalam fakta realita*. gorontalo: ung perss.

Marzali, A. (2005). *Antropologi dan Pembangunan Indonesia*. Jakarta: Prenada Media.

Miles, H. (2018). *Analisis Data Kualitatif Terjemahan Tjejep Rohidi*. Jakarta: UI Perss.

Purwanto, &. D. (2012). *Implementasi Kebijakan Publik: Konsep dan aplikasinya di Indonesia*. Yogyakarta: Grava media.

Rahman, S. &. (2021). *Penerapan Sistem Absensi online Berbasis Android Studi Kasus Pada Kantor Pemerintahan Daerah Kabupaten Majalengka Jawa Barat*.

Royy, d. (2018). JIKH. *Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap ASN di Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo*, 151-161.

Salamun. (2017). *Persepsi tentang etos kerja : Kaitannya dengan budaya masyarakat DIY*. Yogyakarta: Departemen pendidikan dan kebudayaan RI.

Siagian. (2004). *Filsafat Administrasi Versi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

sutrisna, R. &. (2021). Implementasi Sistem Absensi Karyawan Berbasis Web dengan Metode Pieces Pada Pt. Global Jet Commerce.

Tahir, A. (2014). *Kebijakan Publik Dan Transparansi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*. Bandung: Alfabeta.

Taufiqurakhman. (2014). *Kebijakan Publik: Pendelegasian Tanggungjawab Negara Kepada Presiden Selaku Penyelenggara Pemerintahan*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Moestopo Beragama Perss.

Winarno. (2007). *Kebijakan Publik: Teori dan Proses*. Yogyakarta : Med Perss.

Wuragian. (2012). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.

Peraturan-Peraturan:

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara nomor 4 Tahun 2007 tentang Pedoman umum, Formulasi, Implementasi, Evaluasi Dan Revisi kebijakan Publik

Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Gubernur Provinsi Gorontalo nomor 50 tahun 2016 tentang Sistem Pengukuran Prestasi kerja Aparatur Sipil Negara Berbasis Revolusi Mental (SIRANSIJA)

Peraturan Gubernur Provinsi Gorontalo nomor 63 tahun 2020 tentang Sistem Pengukuran Prestasi kerja Aparatur Sipil Negara (SIRANSIJA)