



# **IMPLEMENTASI KEBIJAKAN APLIKASI SADASBOR (SISTEM ADMINISTRASI BIROKRASI TERINTEGRASI) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TASIKMALAYA**

**Tria Ayu Merpatiningsih**  
STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

## **ABSTRAK**

Penelitian ini berjudul implementasi kebijakan Aplikasi Sadasbor (Sistem Administrasi Birokrasi Terintegrasi) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya bertujuan untuk mengetahui keberhasilan implementasi kebijakan Aplikasi Sadasbor di BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya. Penulis menggunakan model implementasi kebijakan dari Ripley dan Franklin yang terdiri dari tiga dimensi: kepatuhan, lancarnya rutinitas fungsi, dan terwujudnya kinerja dan dampak yang dikehendaki. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan induktif. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan pengamatan langsung, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan Miles dan Huberman yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan Aplikasi Sadasbor di BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya sudah cukup berhasil akan tetapi belum maksimal. Karena dari ketiga dimensi yang digunakan penulis bahwa dalam dimensi kepatuhan dan dimensi terwujudnya kinerja dan dampak yang dikehendaki sudah berjalan dengan baik. Akan tetapi dalam dimensi lancarnya rutinitas fungsi belum maksimal pada indikator kelancaran dan kendala aplikasi sadasbor yaitu keterbatasan kapasitas server yang menyebabkan *overload* dan *down* jika aplikasi diakses dalam waktu bersamaan oleh banyak orang, masih lemahnya keamanan aplikasi sadasbor sehingga masih bisa diakses menggunakan *fake* GPS, apabila listrik padam di Dinas Kominfo yang merupakan tempat menyimpan server aplikasi sadasbor maka aplikasi sadasbor tidak bisa diakses keterbatasan server dan lemahnya keamanan aplikasi sadasbor. Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menyarankan kepada Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya khususnya pada BKPSDM untuk menambah kapasitas server aplikasi sadasbor, meningkatkan keamanan aplikasi sadasbor dan memberikan sanksi yang tegas kepada oknum pegawai yang tidak jujur dalam menggunakan aplikasi sadasbor, menyediakan genset maupun UPS (*Uninterruptible Power Supply*) yang berfungsi menyediakan cadangan energi ketika terjadi pemutusan arus listrik atau penurunan daya.

Kata kunci: Implementasi Kebijakan, Aplikasi Sadasbor, Kabupaten Tasikmalaya

## **PENDAHULUAN**

Sesuai Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025, bahwa dalam rangka mempercepat tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik maka semua instansi pemerintah termasuk pemerintah daerah dituntut untuk melakukan reformasi birokrasi sesuai dengan yang diprogramkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Ada 2 (dua) program prioritas kerja pemerintah Periode 2019-2024 yang harus menjadi perhatian para Aparatur Sipil Negara jika dikaitkan dengan Akselerasi Transformasi Sumber Daya Manusia Aparatur



dalam mendukung reformasi birokrasi. Yang pertama, pembangunan Sumber Daya Manusia yang pekerja keras, dinamis, terampil dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta mengundang talenta global. Kedua, Penyederhanaan Birokrasi yang juga merupakan prioritas setiap instansi baik pusat dan daerah antara lain: penyederhanaan birokrasi menjadi 2 (dua) level eselon dan peralihan jabatan struktural menjadi fungsional. Dari kedua program tersebut harus memicu berubahnya *mindset* (pola pikir) dan *culture set* (cara kerja) kita sebagai Aparatur Sipil Negara dari bekerja menjadi berkinerja.

Salah satu bentuk upaya reformasi birokrasi Aparatur Sipil Negara dari bekerja menjadi berkinerja adalah dengan adanya kebijakan e-kinerja di Pemerintah Daerah. Kabupaten Tasikmalaya merupakan salah satu Kabupaten yang telah menerapkan kebijakan e-kinerja dengan menggunakan aplikasi yang bernama Aplikasi Sadasbor (Sistem Administrasi Birokrasi Terintegrasi). Sesuai dengan amanat pada Peraturan Bupati Tasikmalaya Nomor 80 Tahun 2020 tentang pemberian tambahan penghasilan pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun Anggaran 2021 dan ditindaklanjuti dengan Surat Edaran Sekretaris Daerah Kabupaten Tasikmalaya Nomor 800/3018/BKPSDM/2020 tanggal 30 Desember 2020 bahwa terhitung mulai tanggal 4 Januari 2021 Aplikasi Sadasbor menjadi media/tempat penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Tahunan dan Bulanan serta aktivitas terkait meliputi : pelaporan pelaksanaan buku harian kerja, input kehadiran dan ketidakhadiran, input data lain-lain terkait Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PPK PNS), review Buku Harian Kerja (BHK) dan pemberian nilai prestasi kerja oleh atasan langsung/pejabat penilai di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya. Hasil dari pengukuran atau penilaian kinerja PNS kemudian digunakan sebagai dasar pembayaran tunjangan kinerja atau tambahan penghasilan pegawai. Tambahan penghasilan pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya diberikan dengan memperhitungkan capaian kinerja pegawai setiap hari dan setiap bulan yang dituangkan dalam aplikasi berbasis web yaitu Aplikasi Sadasbor.

Sebelum adanya kebijakan aplikasi sadasbor, pada saat terdapat pegawai yang rajin masuk kantor dan rajin bekerja dengan pegawai yang tidak masuk kantor dan malas bekerja pada jenjang jabatan yang sama diberikan tambahan penghasilan pegawai dalam jumlah yang sama. Hal ini menyebabkan terjadinya kecemburuan sosial antar pegawai dan pada akhirnya mempengaruhi pegawai yang tadinya rajin dalam bekerja menjadi malas berkerja karena kesamaan jumlah tambahan penghasilan pegawai yang diberikan. Dengan adanya kebijakan Aplikasi Sadasbor, diharapkan pemberian tambahan penghasilan pegawai menjadi lebih adil dan objektif. Dalam jenjang jabatan yang sama, pegawai yang rajin masuk kantor dan rajin bekerja dengan pegawai yang tidak masuk kerja kantor dan malas bekerja tambahan penghasilan pegawai yang diberikan tidak lagi sama karena pemberian tambahan penghasilan pegawai dilihat berdasarkan disiplin dan kinerja para pegawai melalui Aplikasi Sadasbor. Kebijakan Aplikasi Sadasbor ini merupakan salah satu langkah dan proses perbaikan kinerja bagi para pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya agar menjadi lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian, dalam implementasi kebijakan Aplikasi Sadasbor di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya tidak semuanya berjalan dengan baik, namun ada beberapa masalah diantaranya kurang tegasnya implementor yang dalam hal ini Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya selaku *leading sector* dalam mengambil kebijakan terkait peningkatan keamanan aplikasi sadasbor, pemberian sanksi yang tegas bagi pegawai yang



melakukan presensi datang dan pulang pada aplikasi sadasbor menggunakan *fake* GPS serta penambahan kapasitas server bagi aplikasi sadasbor.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Implementasi

Implementasi berasal dari Bahasa Inggris yaitu *to implement* yang berarti mengimplementasikan. Implementasi merupakan penyediaan sarana untuk melaksanakan sesuatu yang menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu. Sesuatu yang menimbulkan dampak atau akibat itu dapat berupa undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan peradilan dan kebijakan yang dibuat oleh lembaga-lembaga pemerintah dalam kehidupan kenegaraan.

Sementara itu, pengertian implementasi menurut Mazmanian dan Sabatier yang mendefinisikan bahwa implementasi merupakan pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan.

Sementara itu, Ripley dan Franklin berpendapat bahwa implementasi adalah apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan (*benefit*), atau suatu jenis keluaran yang nyata (*tangible output*).

Sedangkan penjelasan implementasi menurut Purwanto dan Sulistyastuti yang mengatakan bahwa implementasi merupakan kegiatan untuk mendistribusikan keluaran kebijakan (*to deliver policy output*) yang dilakukan oleh para implementer kepada kelompok sasaran (*target group*) sebagai upaya untuk mewujudkan tujuan kebijakan. Tujuan kebijakan diharapkan akan muncul manakala *policy output* dapat diterima dan dimanfaatkan dengan baik oleh kelompok sasaran sehingga dalam jangka panjang hasil kebijakan akan mampu diwujudkan.

Kemudian pengertian implelementasi menurut Widodo yang mengatakan bahwa implementasi adalah suatu proses yang melibatkan sejumlah sumber daya yang didalamnya termasuk manusia, dana dan kemampuan organisasional yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta secara individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pembuat kebijakan.

Sedangkan menurut Horn implementasi merupakan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh baik individu-individu/pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok, pemerintah atau swasta yang diarahkan pada pencapaian tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam kebijakan.

Dari pengertian beberapa ahli mengenai implementasi, maka penulis menyimpulkan bahwa implementasi merupakan pelaksanaan suatu kegiatan baik yang dilakukan oleh individu maupun kelompok guna mewujudkan tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

### Kebijakan

Kebijakan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan atau sasaran.

Secara etimologis, menurut Dunn menjelaskan : Istilah kebijakan (*policy*) berasal dari bahasa Yunani, Sanskerta dan Latin. Dalam bahasa Yunani kebijakan disebut dengan *polis* yang berarti “negara kota” dan sansakerta disebut dengan *pur* yang berarti “kota” serta dalam bahasa Latin disebut dengan *politia* yang berarti negara.



Sedangkan menurut Friedrich makna kebijakan merupakan serangkaian tindakan atau kegiatan sebagai upaya yang selalu berhubungan dengan usaha untuk mencapai beberapa maksud atau tujuan. Meskipun maksud atau tujuan dari kegiatan pemerintah tidak selalu mudah untuk dicapai, tetapi ide bahwa kebijakan melibatkan perilaku yang mempunyai maksud, merupakan bagian terpenting dari definisi milik Friedrich. Bagaimanapun juga, kebijakan harus menunjukkan 'apa yang sesungguhnya dikerjakan' daripada 'apa yang diusulkan dalam beberapa kegiatan' pada suatu masalah.

Sementara itu, Menurut Harold D Laswell dan Abraham Kaplan, memberi arti kebijakan sebagai "*a project program of goals, values and practise*" (suatu program pencapaian tujuan, nilai-nilai dan praktik-praktik yang terarah). Definisi ini lebih menekankan kepada hasil tanpa menjelaskan aktor kebijakan yang membuat keputusan. Namun aspek manajerialnya ada, hal ini mengacu kepada kalimat "praktek-praktek yang terarah"

Sedangkan James E. Anderson mengemukakan bahwa kebijakan adalah "*a purposive course of action followed by an actor or set of actors in dealing with a problem or matter of concern*" (serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu yang di ikuti dan dilaksanakan oleh seorang pelaku atau sekelompok pelaku guna memecahkan suatu masalah tertentu). Definisi ini menjelaskan aktor kebijakan, yang digambarkan sebagai kelompok yang memiliki otoritas untuk membuat kebijakan. Di Negara Indonesia, lembaga legislatif adalah aktor yang paling awal untuk menyusun draft kebijakan-kebijakan yang akan dijadikan undang-undang dan peraturan.

Sedangkan menurut Amri Marzali kebijakan adalah keputusan tetap yang dicirikan konsistensi dan pengulangan tingkah laku dari mereka yang mematuhi keputusan-keputusan.

Budi Winarno menyebutkan secara umum istilah "kebjakan" atau "policy" digunakan untuk menunjuk perilaku seorang aktor (misalnya seorang pejabat, suatu kelompok maupun suatu lembaga pemerintahan) atau sejumlah aktor dalam suatu bidang kegiatan tertentu, pengertian kebijakan seperti ini dapat kita gunakan dan relatif memadai untuk pembicaraan-pembicaraan biasa, namun menjadi kurang memadai untuk pembicaraan-pembicaraan yang lebih bersifat ilmiah dan sistematis menyangkut analisis kebijakan publik oleh karena itu diperlukan batasan atau konsep kebijakan publik yang lebih tepat.

Melihat beberapa definisi dari para ahli mengenai pengertian dari kebijakan maka penulis menyimpulkan bahwa kebijakan merupakan tindakan-tindakan atau kegiatan yang sengaja dilakukan atau tidak dilakukan oleh seseorang, suatu kelompok atau pemerintah yang di dalamnya terdapat unsur keputusan berupa upaya pemilihan diantara berbagai alternatif yang ada guna mencapai maksud dan tujuan tertentu.

## **Implementasi Kebijakan**

Implementasi kebijakan secara sederhana dapat diartikan sebagai proses menerjemahkan peraturan ke dalam bentuk tindakan. Hal ini sejalan dengan pendapat Barret yang menyatakan implementasi kebijakan sebagai, "*...translating policy into action*" atau bila diterjemahkan secara sederhana berarti menerjemahkan kebijakan ke dalam tindakan.

Sedangkan Mazmanian dan Sabatier mendefinisikan implementasi kebijakan sebagai pelaksanaan keputusan biasanya dalam bentuk undang-undang, tapi dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau pun keputusan badan peradilan. Lazimnya, keputusan tersebut mengidentifikasi masalah yang ingin diatasi, menyebutkan secara tegas tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, dan berbagai cara untuk mengatur proses implementasinya.



Lain halnya dengan Van Meter dan Van Horn yang mendefinisikan implementasi kebijakan sebagai 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.

Dari beberapa pengertian implementasi kebijakan seperti yang telah disebutkan di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa implementasi kebijakan berkaitan dengan 3 (tiga) hal yakni: adanya tujuan atau sasaran, adanya aktivitas, dan adanya hasil.

Sementara itu, keberhasilan suatu implementasi kebijakan dapat diukur atau dilihat dari proses dan pencapaian tujuan hasil akhir (*output*), yaitu tercapai atau tidaknya tujuan-tujuan yang ingin diraih. Hal ini tak jauh berbeda dengan apa yang diutarakan oleh Grindle. Menurut Merilee S. Grindle keberhasilan implementasi dipengaruhi oleh dua variabel besar, yakni isi kebijakan (*content of policy*) dan lingkungan implementasi (*context of implementation*).

Variabel isi dari kebijakan ini mencakup:

1. Kepentingan kelompok sasaran;
2. Tipe manfaat;
3. Derajat perubahan yang diinginkan;
4. Letak pengambilan keputusan;
5. Pelaksanaan program; dan
6. Sumberdaya yang dilibatkan.

Sedangkan variabel lingkungan kebijakan meliputi:

1. Seberapa besar kekuasaan, kepentingan, dan strategi yang dimiliki oleh para aktor yang terlibat dalam implementasi kebijakan;
2. Karakteristik lembaga dan penguasa;
3. Tingkat kepatuhan dan daya tanggap (*responsifitas*) kelompok sasaran.

Sedangkan model pendekatan implementasi kebijakan yang dirumuskan Van Meter dan Van Horn disebut dengan A Model of the Policy Implementation. Model ini menjelaskan bahwa kinerja kebijakan dipengaruhi oleh beberapa variabel yang saling berkaitan, variabel-variabel tersebut yaitu:

1. Standar dan sasaran kebijakan/ukuran dan tujuan kebijakan
2. Sumber daya
3. Karakteristik organisasi pelaksana
4. Sikap para pelaksana
5. Komunikasi antar organisasi terkait dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan
6. Lingkungan sosial, ekonomi dan politik

Sementara itu, model implementasi kebijakan dari George C. Edward III mengemukakan bahwa terdapat empat variabel yang dapat menentukan keberhasilan implementasi suatu kebijakan, yaitu:

1. Komunikasi
2. Sumber daya
3. Disposisi
4. Struktur birokrasi

Lain halnya dengan model implementasi kebijakan dari Ripley dan Franklin yang menyatakan bahwa untuk mengetahui keberhasilan suatu implementasi kebijakan maka dapat dilihat dari 3 (tiga) dimensi, yaitu:

1. Kepatuhan



2. Lancarnya rutinitas fungsi
3. Terwujudnya kinerja dan dampak yang dikehendaki

Dari beberapa uraian di atas, maka penulis memilih model implementasi kebijakan dari Ripley dan Franklin untuk mengetahui keberhasilan suatu implementasi kebijakan aplikasi sadasbor (Sistem Aplikasi Birokrasi Terintegrasi) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya.

Alasan memilih model implementasi kebijakan Ripley and Franklin ini adalah penulis menganggap model ini lebih tepat digunakan untuk mengetahui keberhasilan implementasi kebijakan di lingkungan birokrasi krena dimensinya lebih menyentuh prinsip dasar pembuatan kebijakan itu sendiri yaitu menuntut adanya kepatuhan birokrat atau aparatur terhadap kebijakan dan tercapainya tujuan yang diinginkan dari kebijakan tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan sesuatu yang berusaha membahas konsep teoritik berbagai metode, kelebihan dan kelemahannya yang dalam karya ilmiah dilanjutkan dengan pemilihan metode yang akan digunakan.

Sementara itu, Burhan Bungin membagi format desain penelitian kualitatif dalam tiga model, yaitu:

1. Desain Deskriptif Kualitatif

Format desain deskriptif kualitatif banyak memiliki kesamaan dengan desain deskriptif kuantitatif, karena itu desain deskriptif kualitatif bisa disebut juga dengan desain kualitatif semu. Artinya, desain ini belum benar-benar kualitatif karena bentuknya masih dipengaruhi oleh tradisi kuantitatif, terutama dalam menempatkan teori pada data yang diperolehnya.

2. Desain Kualitatif Verifikatif

Format desain kualitatif verifikatif merupakan sebuah upaya pendekatan induktif terhadap seluruh proses penelitian yang akan dilakukan karena itu format desain penelitiannya secara total berbeda dengan format deskriptif kualitatif.

3. Desain Grounded Research

Penelitian grounded diperkenalkan oleh Glaser dan Straus (1967), merupakan reaksi tajam dan sekaligus memberi jalan keluar dari “stagnasi teori” dalam ilmu-ilmu sosial, dengan menitikberatkan Sosiologi. Pada grounded, peneliti langsung ke lapangan, semuanya di laksanakan di lapangan. Rumusan masalah ditemukan di lapangan, hipotesis senantiasa jatuh bangun di tempat data. Data merupakan sumber teori. Teori berdasarkan data sehingga teori juga lahir dan berkembang di lapangan.

Selanjutnya dalam Bungin mengemukakan bahwa penelitian kualitatif menggunakan beberapa model yaitu:

1. Model Deduksi

Model deduksi ini menggunakan teori menjadi alat penelitian sejak memilih dan menemukan masalah, membangun hipotesis, maupun melakukan pengamatan di lapangan sampai dengan menguji data. Model penggunaan teori inilah yang biasa dilakukan pada penelitian deskriptif-kualitatif.

2. Model Induksi

Model induksi ini, dimaksud bahwa peneliti tidak perlu tahu tentang sesuatu teori, akan tetapi langsung ke lapangan. Teori disini dianggap tidak penting, namun data yang paling penting, karena data sebagai pijakan awal melakukan penelitian.



Dari uraian di atas, penulis menggunakan deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Pendekatan ini digunakan karena peneliti menggunakan data sebagai pijakan awal melakukan penelitian dan langsung ke lapangan untuk mengetahui keberhasilan implementasi kebijakan aplikasi sadasbor di BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam pengamatan ini penulis menggunakan kajian teoritis yang relevan dengan fenomena yang dikaji. Kajian secara teoritis merupakan cara untuk melihat atau menggali teori dengan sudut pandang keilmuan, sehingga didapatkan suatu pendekatan yang bisa mengungkap substansi masalah yang dikaji atau diteliti. Kajian teoritis memberikan penjelasan secara objektif, empiris, dan sistematis tentang implementasi kebijakan aplikasi sadasbor di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya. Penulis menggunakan teori dari Ripley dan Franklin dengan mengambil 3 (tiga) dimensi untuk mengetahui keberhasilan suatu implementasi kebijakan yaitu kepatuhan, lancarnya rutinitas fungsi, dan terwujudnya kinerja dan dampak yang dikehendaki.

Berikut adalah uraian mengenai teori Ripley dan Franklin dalam implementasi kebijakan aplikasi sadasbor di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya.

### **1. Kepatuhan**

Kepatuhan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan implementasi kebijakan. Keberhasilan suatu implementasi kebijakan bisa diukur dari tingkat kepatuhan terhadap aturan-aturan atau pedoman-pedoman umum yang didukung oleh kebijakan tersebut. Dalam implementasi kebijakan, kepatuhan pada isi kebijakan merupakan bagian penting dan harus dimiliki oleh seluruh aparat atau birokrat yang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan.

Dengan adanya kepatuhan terhadap isi kebijakan, maka dapat dikatakan bahwa penerapan kebijakan tersebut telah merujuk kepada teori atau isi dari kebijakan yang sebenarnya. Maksudnya kebijakan tersebut telah diimplementasikan sebagaimana semestinya. Dengan cara inilah tujuan dari kebijakan mungkin bisa dicapai dengan cara efektif dan efisien.

Tingkat kepatuhan pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya terhadap implementasi kebijakan aplikasi sadasbor menjadi salah satu dimensi untuk mengetahui keberhasilan suatu implementasi kebijakan. Adapun yang harus dipatuhi dalam implementasi kebijakan aplikasi sadasbor di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ialah aplikasi sadasbor sebagai media presensi datang dan presensi pulang, aplikasi sadasbor sebagai media menginput dan reviu buku harian kerja, aplikasi sadasbor sebagai media menginput dan reviu penilaian kinerja pegawai.

#### **a. Aplikasi sadasbor sebagai media presensi datang dan presensi pulang**

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, penulis mengamati bahwa kepatuhan pegawai BKPSDM dalam melakukan presensi datang dan pulang menggunakan aplikasi sadasbor sudah cukup baik. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya. Beliau mengatakan bahwa kepatuhan pegawai di BKPSDM dalam melakukan presensi datang dan pulang menggunakan aplikasi sadasbor sudah cukup baik meskipun masih terdapat oknum pegawai yang lupa



melakukan presensi datang saat sudah tiba di kantor maupun lupa melakukan presensi pulang saat selesai jam kerja.

Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa dalam dimensi kepatuhan aplikasi sadasbor sebagai media untuk melakukan presensi datang dan pulang sudah berjalan cukup baik meskipun masih terdapat beberapa oknum pegawai yang lupa melakukan presensi datang maupun pulang.

b. Aplikasi sadasbor sebagai media menginput dan revidi buku harian kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya, Beliau mengatakan bahwa untuk penginputan dan revidi buku harian kerja pegawai pada *website* [sadasbor.tasikmalayakab.go.id](http://sadasbor.tasikmalayakab.go.id) di lingkungan BKPSDM sudah diterapkan dengan baik. Namun demikian, Beliau menjelaskan bagi pegawai yang tidak menginput buku harian kerja pada *website* [sadasbor.tasikmalayakab.go.id](http://sadasbor.tasikmalayakab.go.id) akan dikenakan pengurangan tambahan penghasilan pegawai sebesar 3% sesuai dengan ketentuan pada Pasal 21 Ayat (3) Peraturan Bupati Tasikmalaya Nomor 120 Tahun 2021 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai bahwa pegawai yang tidak membuat laporan pelaksanaan tugas harian, dikenakan pengurangan sebesar 3% (tiga per seratus) untuk tiap 1 (satu) hari tidak membuat laporan pelaksanaan tugas harian. Selain itu, Beliau juga menjelaskan sekaligus menghimbau agar pengisian buku harian kerja dilakukan setiap hari untuk menghindari pengisian sekaligus pada akhir bulan yang membuat server menjadi penuh. Sehingga menyebabkan aplikasi sadasbor full server dan tidak bisa diakses oleh pegawai yang berdampak pengajuan pembayaran tambahan penghasilan pegawai menjadi terlambat.

Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa dalam dimensi kepatuhan aplikasi sadasbor sebagai media penginputan dan revidi buku harian kerja sudah dilakukan dengan baik.

c. Aplikasi sadasbor sebagai media menginput dan revidi penilaian kinerja pegawai

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian selaku admin aplikasi sadasbor tingkat perangkat daerah. Beliau mengatakan bahwa penginputan dan penilaian kinerja bulanan sudah dilakukan secara optimal meskipun terkadang masih ada beberapa oknum pegawai yang terlambat melakukan penilaian kinerja bulanan kepada bawahannya, sehingga menyebabkan proses pengajuan pembayaran tambahan penghasilan pegawai bulanan di lingkungan BKPSDM menjadi terlambat.

Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa dalam dimensi kepatuhan aplikasi sadasbor sebagai media penginputan dan penilaian kinerja bulanan sudah optimal yaitu menginput target SKP pada awal bulan berjalan dan melakukan revidi penilaian kinerja bulanan kepada bawahannya pada awal bulan berikutnya melalui *website* [sadasbor.tasikmalayakab.go.id](http://sadasbor.tasikmalayakab.go.id).

## 2. Lancarnya rutinitas fungsi

Tercapainya sebuah implementasi kebijakan ditunjukkan dengan adanya kelancaran rutinitas fungsi dan tidak adanya masalah yang dihadapi. Dalam organisasi rutinitas fungsi sangat berperan untuk mencapai tujuan organisasi. Lancarnya rutinitas fungsi aplikasi sadasbor di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya menjadi salah satu dimensi untuk mengetahui keberhasilan suatu implementasi kebijakan. Adapun indikator lancarnya rutinitas fungsi implementasi kebijakan aplikasi sadasbor di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten



Tasikmalaya antara lain kelancaran aplikasi sadasbor, tersedianya fasilitas, sosialisasi aplikasi sadasbor, dan kendala aplikasi sadasbor dan upaya untuk mengatasinya.

a. Kelancaran aplikasi sadasbor

Berdasarkan hasil wawancara dengan Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda Sub Koordinator Data dan Informasi, Beliau mengatakan bahwa kelancaran aplikasi sadasbor belum maksimal. Hal ini dikarenakan masih kurangnya kapasitas server sehingga menyebabkan kesulitan dalam mengakses aplikasi sadasbor untuk melakukan presensi datang dan pulang pada jam-jam sibuk yaitu pada waktu mendekati batas akhir presensi datang maupun mengakses website sadasbor.tasikmalayakab.go.id untuk menginput buku harian kerja maupun menginput target SKP pada waktu-waktu sibuk yaitu pada akhir bulan. Dimana pada akhir bulan ini merupakan kesempatan terakhir atau waktu-waktu terakhir bagi pegawai untuk melengkapi dan menginput buku harian kerja serta target SKP bulanan mereka. Sehingga proses akses yang dilakukan secara bersamaan dan dalam waktu yang sama ini mengakibatkan server mengalami *overload* dan berakhir *down*.

b. Tersedianya fasilitas

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, penulis mengamati bahwa terdapat komputer di ruang sekretariat yang biasa digunakan untuk mengagendakan surat, sekarang difungsikan juga sebagai media penginputan buku harian kerja maupun penginputan target SKP bulanan sebagai salah satu upaya untuk memfasilitasi pegawai yang tidak mempunyai laptop maupun kesulitan menginput buku harian kerja menggunakan *handphone android*.

c. Sosialisasi aplikasi sadasbor

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, beliau mengatakan bahwa sudah pernah dilakukan sosialisasi aplikasi sadasbor di lingkungan BKPSDM pada tanggal 9 Februari 2021 di ruang Aula BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya yang diikuti oleh seluruh pegawai BKPSDM, dimana sosialisasi ini dilakukan di Aula BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya.

d. Kendala aplikasi sadasbor dan upaya untuk mengatasinya

Berdasarkan hasil wawancara dengan Analis Sistem Informasi, Beliau mengatakan bahwa ada beberapa kendala yang dihadapi terkait aplikasi sadasbor ini diantaranya keterbatasan server yang menyebabkan pada waktu tertentu aplikasi sadasbor menjadi tidak bisa diakses. Selain itu apabila listrik di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika mengalami pemadaman ataupun mengalami gangguan jaringan maka aplikasi sadasbor pun juga tidak akan bisa diakses. Selain itu juga terdapat kendala lain yaitu kurangnya keamanan aplikasi sadasbor sehingga menyebabkan masih bisa ditembusnya presensi datang dan pulang pada aplikasi sadasbor dengan menggunakan *fake GPS*.

Namun demikian, berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang menjadi admin perangkat daerah. Beliau menjelaskan bahwa sementara ini sebagai upaya untuk mengatasi error pada sistem yang disebabkan oleh kendala keterbatasan server, maka admin masih diberikan ruang untuk melakukan dispensasi atau terkadang Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika akan mendispensasi secara otomatis presensi datang dan pulang pegawai jika terdapat *maintenance system*.

### 3. Terwujudnya kinerja dan dampak yang dikehendaki



Tercapainya atau berhasil tidaknya suatu implementasi kebijakan mengacu dan mengarah pada kinerja dan dampak atau manfaat yang dikehendaki dari keseluruhan kebijakan yang ada. Menurut Ripley and Franklin keberhasilan implementasi terbagi atas dua bagian yaitu terwujudnya kinerja kebijakan lebih cenderung untuk pencapaian hasil implementasi dalam waktu yang pendek, sementara terwujudnya dampak kebijakan diartikan sebagai pencapaian hasil implementasi dalam waktu yang panjang.

Dengan adanya kebijakan aplikasi sadasbor diharapkan pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya mempunyai kinerja yang lebih tinggi. Selain itu, salah satu manfaat dari implementasi kebijakan aplikasi sadasbor ini adalah untuk mempermudah dalam melakukan presensi datang dan presensi pulang, penginputan buku harian kerja dan SKP, sampai reviu buku harian kerja serta penilaian kinerja PNS secara elektronik, dan khususnya proses pembayaran tambahan penghasilan pegawai menjadi lebih objektif dan adil sesuai dengan hasil pengukuran disiplin dan kinerja pada aplikasi sadasbor.

Adapun indikator yang digunakan dalam dimensi terwujudnya kinerja dan dampak yang dikehendaki dari implementasi kebijakan aplikasi sadasbor di BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya antara lain kinerja pegawai, kedisiplinan pegawai, penilaian kinerja pegawai dan pengukuran disiplin pegawai pada aplikasi sadasbor digunakan sebagai dasar pembayaran tambahan penghasilan pegawai, dan dampak yang dikehendaki.

a. Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil wawancara dengan Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda Sub Koordinator Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur bahwa setelah adanya aplikasi sadasbor, kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya mengalami peningkatan.

b. Kedisiplinan pegawai

Berdasarkan hasil wawancara dengan Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda Sub Koordinator Disiplin dan Penghargaan bahwa dengan adanya aplikasi sadasbor ini dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai di lingkungan BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya.

c. Penilaian kinerja pegawai dan pengukuran disiplin pegawai pada aplikasi sadasbor digunakan sebagai dasar pembayaran tambahan penghasilan pegawai

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan, Beliau mengatakan bahwa di lingkungan BKPSDM sudah menggunakan hasil pengukuran disiplin dan kinerja pegawai dari aplikasi sadasbor menjadi dasar pembayaran tambahan penghasilan pegawai. Sehingga dengan adanya kebijakan ini diharapkan pembayaran tambahan penghasilan pegawai menjadi lebih objektif dan adil. Hal ini sejalan dengan amanat Pasal 80 ayat (3) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyatakan bahwa tunjangan kinerja dibayarkan sesuai pencapaian kinerja dan amanat Pasal 54 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS yang menyebutkan bahwa capaian/laporan penilaian kinerja dapat dijadikan dasar acuan pemberian tunjangan kinerja serta sebagai wujud penyelenggaraan sistem pemerintahan berbasis elektronik yang bertujuan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang bersih, efektif, efisien, akuntabel dan terpercaya.

d. Dampak yang dikehendaki



Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan bahwa adanya kebijakan aplikasi sadasbor di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya memberikan dampak yang besar bagi instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara dengan Beliau yang mengatakan bahwa Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya mendapatkan anugerah penghargaan Meritokrasi dengan predikat Baik dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dengan total nilai 289,5 poin pada periode penilaian 1 Maret 2021 sampai dengan 31 Januari 2022, dimana hasil ini mengalami kenaikan 9,5 poin dari periode penilaian sebelumnya. Adanya aplikasi sadasbor yang merupakan wujud dari pengelolaan kinerja secara elektronik yang mengintegrasikan pembayaran tambahan penghasilan pegawai dengan penilaian kinerja dan disiplin pegawai secara elektronik ini memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian anugerah meritokrasi dari KASN yaitu pada aspek manajemen kinerja dengan menyumbangkan nilai 70 poin.

Selain itu berdasarkan hasil observasi penulis, bahwa dengan adanya aplikasi sadasbor ini mempermudah proses pendokumentasian aktivitas harian pegawai dan juga mempunyai fungsi *paperless* dimana sebelum adanya aplikasi sadasbor pegawai diwajibkan mendokumentasikan aktivitas hariannya dengan menulis aktivitas hariannya pada buku catatan harian kinerja pegawai yang telah disediakan yaitu pada Buku Catatan Harian Kinerja Pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa implementasi kebijakan aplikasi sadasbor (sistem administrasi birokrasi terintegrasi) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya sudah cukup berhasil akan tetapi belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari teori Ripley dan Franklin dimana untuk mengetahui keberhasilan implementasi kebijakan dapat dilihat dari 3 dimensi yaitu:

1. Dimensi kepatuhan sudah baik;
2. Dimensi terwujudnya kinerja dan dampak yang dikehendaki juga sudah berjalan dengan baik;
3. Dimensi lancarnya rutinitas fungsi belum berjalan dengan baik karena terdapat masalah-masalah antara lain:
  - a. keterbatasan kapasitas server yang menyebabkan *overload* dan *down* jika aplikasi diakses dalam waktu bersamaan oleh banyak orang;
  - b. masih lemahnya keamanan aplikasi sadasbor sehingga masih bisa diakses menggunakan *fake* GPS;
  - c. apabila listrik padam di Dinas Kominfo yang merupakan tempat menyimpan server aplikasi sadasbor maka aplikasi sadasbor tidak bisa diakses.

Penulis memberikan saran kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya khususnya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya sebagai berikut:

1. menambah kapasitas server aplikasi sadasbor;
2. meningkatkan keamanan aplikasi sadasbor dan memberikan sanksi yang tegas kepada oknum pegawai yang tidak jujur dalam menggunakan aplikasi sadasbor;
3. menyediakan genset maupun UPS (*Uninterruptible Power Supply*) yang berfungsi menyediakan cadangan energi ketika terjadi pemutusan arus listrik atau penurunan daya.



ISSN 2963-1602

Volume 2 Nomor 02 Bulan Januari 2024

**JURNAL ILMIAH KOORDINASI**

Dikirim Penulis: 09 - 12 - 2023, Diterima: 27 - 12 - 2023, Dipublikasi: 29 - 01 - 2024

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo. (2019). *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Bungin, Burhan. (2007). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Prenada Media Group: Jakarta.
- Dunn, William N. (2000). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada Press.
- Mamik. (2015). *Metodologi Kualitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Marzali, Amri. (2012). *Antropologi dan Kebijakan Publik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Purwanto, Erwan Agus dan Dyah Ratih Sulistyastuti. (2012). *Implementasi Kebijakan Publik, Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sholehudin. (2020). *Pendidikan Islam di Kota Metropolitan Studi Kebijakan Penyelenggaraan PAI di Surabaya*. Malang: Intelegensia Media.
- Solichin, Abdul Wahab. (2008). *Analisis Kebijaksanaan dari formulasi ke implementasi kebijaksanaan negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Taufiqurokhman. (2014). *Kebijakan Publik Pendelegasian Tanggungjawab Negara Kepada Presiden Selaku Penyelenggara Pemerintahan*. Jakarta Pusat: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Moestopo Beragama.
- Winarno, Budi. (2007). *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Media Pressindo.