

**IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI KINERJA DAN ABSENSI  
PEGAWAI (SIKAP) DAN DAMPAKNYA TERHADAP PERILAKU ASN DI  
SEKRETARIAT DPRD PROVINSI LAMPUNG**

**(Skripsi)**

**Oleh**

**ANEKE KERVINA ROSYA  
NPM. 2216041085**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2026**

**IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI KINERJA DAN  
ABSENSI PEGAWAI (SIKAP) DAN DAMPAKNYA TERHADAP  
PERILAKU ASN DI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI  
LAMPUNG**

**Oleh**

**ANEKE KERVINA ROSYA**

**Skripsi**

**Sebagai Syarat Untuk Mencapai  
Gelar SARJANA  
ADMINISTRASI NEGARA**

**Pada  
Jurusan Ilmu Administrasi  
Negara Fakultas Ilmu Sosial  
Dan Ilmu Politik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG**

**2026**

## ABSTRAK

### IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI KINERJA DAN ABSENSI PEGAWAI (SIKAP) DAN DAMPAKNYA TERHADAP PERILAKU ASN DI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI LAMPUNG

OLEH

ANEKE KERVINA ROSYA

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP) serta dampaknya terhadap perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh upaya digitalisasi birokrasi untuk meningkatkan disiplin dan akuntabilitas ASN. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan model Miles dan Huberman. Penelitian ini mengintegrasikan teori implementasi kebijakan George C. Edwards III dan teori perilaku organisasi Fred Luthans. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan SIKAP secara administratif telah berjalan fungsional melalui aspek komunikasi yang jelas dan struktur birokrasi yang memiliki SOP formal. Namun, implementasi belum sepenuhnya optimal secara substantif akibat kendala sumber daya berupa ketidakstabilan infrastruktur teknologi (*server error*) serta aspek disposisi pelaksana yang masih menunjukkan kepatuhan formal. Penerapan SIKAP secara riil memberikan dampak positif pada peningkatan disiplin kehadiran fisik dan ketepatan waktu ASN melalui fitur *face recognition*. Meskipun demikian, mengacu pada perspektif perilaku organisasi, kualitas perubahan perilaku yang dihasilkan terbukti masih tertahan pada level kepatuhan formal (*compliance-based behavior*) yang didominasi oleh pengaruh pengawasan atasan dan sanksi pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), serta belum sepenuhnya mampu menumbuhkan komitmen intrinsik (*commitment-based behavior*) yang bersumber dari kesadaran murni individu.

**Kata kunci:** implementasi kebijakan, SIKAP, perilaku ASN, disiplin kerja, digitalisasi birokrasi.

## **ABSTRACT**

### **IMPLEMENTATION OF THE EMPLOYEE PERFORMANCE AND ATTENDANCE INFORMATION SYSTEM (SIKAP) AND ITS IMPACT ON THE BEHAVIOR OF CIVIL SERVANTS AT THE SECRETARIAT OF THE LAMPUNG PROVINCIAL REGIONAL HOUSE OF REPRESENTATIVES**

**BY**

**ANEKE KERVINA ROSYA**

*This study aims to analyze the implementation of the Employee Performance and Attendance Information System (SIKAP) and its impact on the behavior of State Civil Apparatus (ASN) at the Secretariat of the Regional House of Representatives (DPRD) of Lampung Province. This research was motivated by efforts to digitalize bureaucracy to improve the discipline and accountability of ASN. This study employed a qualitative method with a descriptive approach. Data were collected through in-depth interviews, direct observations, and documentation, while data analysis used the Miles and Huberman model. This study integrated George C. Edward III's policy implementation theory and Fred Luthans' organizational behavior theory. The results showed that the implementation of SIKAP has been functionally running on administrative aspects through clear communication and a bureaucratic structure with formal SOPs. However, the substantive implementation has not been fully optimal due to resource constraints in the form of technological infrastructure instability (server errors) and the implementor's disposition aspect which still reflects formal compliance. The implementation of SIKAP realistically contributes to improving work discipline in physical attendance and timeliness through the face recognition feature. Nonetheless, from the perspective of organizational behavior, the resulting behavioral changes are proven to be still stuck at the level of formal compliance (compliance-based behavior), which is dominated by supervisor supervision and the consequences of Performance Allowance (TPP) cuts, and has not been fully able to foster intrinsic commitment (commitment-based behavior) rooted from independent individual awareness.*

**Keywords:** *policy implementation, SIKAP, ASN behavior, work discipline, bureaucratic digitalization.*

Judul Skripsi

: **IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI  
KINERJA DAN ABSENSI PEGAWAI (SIKAP)  
DAN DAMPAKNYA TERHADAP PERILAKU  
ASN DI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI  
LAMPUNG**

Nama Mahasiswa

: **Aneke Kervina Rosya**

Nomor Pokok Mahasiswa

: **2216041085**

Program Studi

: **Ilmu Administrasi Negara**

Fakultas

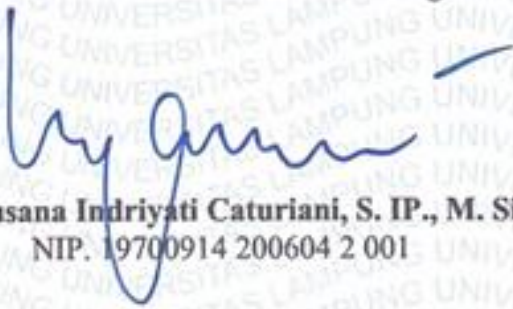
: **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



1. **Komisi Pembimbing**

  
**Dr. Rahayu Sulistowati, S.Sos., M.Si.**  
NIP 19710122 199512 2 001

2. **Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara**

  
**Dr. Susana Indriyati Caturiani, S. IP., M. Si.**  
NIP. 19700914 200604 2 001



**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

**Ketua : Dr. Rahayu Sulistiowati, S.Sos., M.Si.**



**Penguji Utama : Prof. Dr. Noverman Duadi, M.Si.**



**2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si.**  
**NIP. 197608212000032001**

**Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 08 Juni 2026**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 02 Juni 2026  
Yang membuat pernyataan,



Aneke Kervina Rosya  
NPM. 2216041085

## RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Aneke Kervina Rosya, lahir di Kota Bandar Lampung, 07 April 2004. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Syahri Halimi dan Ibu Romlah serta memiliki Kakak M. Arief Andhika Rosya dan Adik Klick Obama Rosya. Pendidikan yang ditempuh oleh penulis dimulai dari Taman Kanak-Kanak (TK) Kasih Ibu yang diselesaikan pada tahun 2010. Kemudian penulis melanjutkan Pendidikan ke Sekolah Dasar (SD) Negeri 1 Penengahan yang diselesaikan pada tahun 2016. Kemudian melanjutkan Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 2 Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2019. Selanjutnya menyelesaikan Pendidikan di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 9 Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2022. Pada tahun 2022 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung, melalui jalur SBMPTN.

Selama menjalani perkuliahan, penulis aktif di berbagai organisasi kampus dan kegiatan kepanitiaan kampus. Seperti menjadi anggota Departemen Komunikasi dan Informasi (KOMINFO) BEM FISIP UNILA pada tahun 2023, menjadi Sekretaris Umum 2 BEM FISIP UNILA pada tahun 2024, ikut menyukseskan serta menyumbang banyak ide dalam kepanitiaan PKKMB FISIP UNILA menjadi Sekretaris Pelaksana pada tahun 2024. Penulis juga aktif dalam Himpunan Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara (HIMAGARA) sebagai anggota Bidang Hubungan Luar pada tahun 2023-2024, serta menjadi Bendahara Umum Himpunan Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara (HIMAGARA) Periode 2025.

Sebagai wujud nyata pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, penulis turut melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sendang Mukti, Kecamatan Sendang Agung, Kabupaten Lampung Tengah. Kemudian penulis melaksanakan program Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung, pengalaman profesional ini memberikan wawasan praktis bagi penulis dalam memahami birokrasi serta pelayanan publik, yang menjadi latar belakang dalam penyusunan tugas akhir ini.



## **MOTTO**

**fa inna ma'al-'usri yusrā, inna ma'al-'usri yusrā**

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya  
sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

**(Q.S. Al-Insyirah Ayat 5-6)**

*“Part of the journey is the end”*

**(Tony Stark – Avengers: End Game)**

## PERSEMBAHAN



Dengan mengucapkan rasa syukur kehadiran ALLAH SWT

Telah kuselesaikan karya ilmiah ini.

Dengan segala kerendahan dan ketulusan hati,

Kupersembahkan karya ini untuk:

### **Kedua orang tuaku Umi dan Buya Tercinta**

Terima kasih atas doa yang tidak pernah berhenti dipanjatkan, atas kesabarannya, kebesaran dalam pengorbanannya, dan kasih sayang yang selalu menyertai setiap langkah keke. Karya sederhana ini adalah persembahan kecil dari keke. Apa yang

Penulis capai saat ini tidak lepas dari semua doa dan dukungan oleh Umi dan Buya. Semoga apa yang telah keke raih walaupun belum banyak, menjadi salah satu bentuk kebahagiaan dan kebanggaan untuk Umi dan Buya.

### **Abang dan Adikku**

Terima kasih atas doa, dukungan, dan semangat yang selalu diberikan kepada yunda. Semoga kita selalu diberikan kekuatan untuk terus berproses dan membahagiakan kedua orang tua kita.

### **Keluarga Besar dan Sahabat**

Terima kasih atas dukungan dan doa yang selalu diberikan. Terima kasih sudah menjadi tempat berbagi cerita dan penyemangat dalam setiap proses yang Penulis jalani.

### **Almamater Tercinta**

Universitas Lampung

## SANWACANA

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT. yang telah memberikan rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Implementasi Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP) dan Dampaknya terhadap Perilaku ASN di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung”**. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara (S.A.N) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Penulis menyadari bahwa selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan moral dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tulus kepada:

1. Umiku tercinta dan tersayang, terima kasih karena Umi, penulis ada di dunia ini. Terima kasih yang tidak akan pernah selalu cukup untuk semuanya. Terima kasih atas cinta yang selalu mengalir tiada henti, atas doa yang tidak pernah putus tiap harinya bahkan ketika penulis tidak mengetahuinya. Terima kasih atas jerih payah Umi dalam keluarga ini. Terima kasih atas kasih sayang yang begitu tulus, atas kesabaran yang tak ada batasnya dalam menghadapi proses tumbuh penulis. Setiap nasihat dan masukan yang Umi sampaikan, setiap perhatian kecil yang Umi berikan, kelak akan menjadi bekal yang sangat amat berharga dalam setiap perjalanan kehidupan penulis. Tanpa Umi, mungkin penulis tidak akan pernah mampu bertahan dan terus melangkah sampai sejauh ini. Semoga Allah membalas setiap air mata yang jatuh dalam doa Umi, setiap rasa khawatir yang Umi simpan sendiri serta kebahagiaan yang berlipat ganda atas semua ini. Semoga Allah senantiasa selalu menjaga Umi dalam kasih sayang dan perlindungan-Nya. Tolong hidup lebih lama dengan keadaan sehat Umiku. Aamiin.

2. Buyaku tersayang, terima kasih tak terhingga juga untuk Buya dalam semua perjuangan dalam keluarga ini, atas langkah yang sudah Buya lalui, dibalik Buya yang cerewet pasti selalu terselip doa dan harapan untuk penulis. Terima kasih sudah selalu mengingatkan baik buruknya dalam kehidupan ke depannya. Terima kasih untuk ucapan doa yang tak pernah putus dan pastinya selalu buya ucapkan di tiap harinya. Semoga Allah membalas dengan kesehatan yang panjang, ketenangan hati, rezeki yang berkah, serta kebahagiaan yang jauh lebih besar dari apa pun yang pernah buya berikan. Semoga Allah selalu menjaga Buya dalam lindungan dan kasih sayang-Nya. Aamiin.
3. Abang Kaka dan Adek Obama yang selalu memberikan kehangatan dan kebahagiaan serta dukungan dalam kehidupan dan proses penulis. Terima kasih selalu menghibur penulis. Semoga Allah selalu memberikan dan melimpahkan kebahagiaan, kemudahan, keberkahan, dalam setiap langkah kedepannya.
4. Ibu Dr. Rahayu Sulistiowati, S.Sos., M.Si. selaku dosen pembimbing utama. Degan penuh rasa hormat dan ketulusan dari hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bimbingan, arahan serta dukungan yang telah ibu berikan selama proses penyusunan skripsi ini. Tanpa dukungan dan kesediaan ibu untuk selalu ada dalam proses penulisan skripsi ini maka tidak akan terselesaikan dengan benar sebagaimana mestinya. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat, kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan kepada Ibu beserta keluarga.
5. Prof. Dr. Noverman Duadji, M.Si. selaku dosen penguji. Penulis menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang sebesar-besarnya atas waktu, ilmu, serta masukan berharga yang telah diberikan selama proses ujian hingga penyempurnaan skripsi ini. Setiap arahan dan evaluasi yang disampaikan tidak hanya membantu meningkatkan kualitas karya ilmiah ini, tetapi juga memperkaya wawasan serta membangun pola pikir yang kritis untuk penulis. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, keberkahan, dan kebahagiaan kepada Prof beserta keluarga.
6. Bapak Dr. Simon Sumanjoyo Hutagalung, S.A.N., M.PA. selaku pembimbing akademik. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bimbingan dan arahan yang telah Bapak berikan selama masa studi.



7. Ibu Dr. Susana Indriyati Caturiani, S.IP., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung. Penulis mengucapkan terima kasih yang tulus atas segala bantuan, dan arahan yang telah Ibu berikan.
8. Ibu Dewie Brima Atika, S.IP., M.SI., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung. Penulis mengucapkan terima kasih yang tulus atas segala bantuan, dan arahan yang telah Ibu berikan.
9. Seluruh Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung, Terima kasih atas ilmu dan pembelajaran yang diberikan kepada penulis selama proses perkuliahan, semoga ilmu yang diperoleh dapat menjadi bekal yang berharga dalam kehidupan penulis kedepannya.
10. Staff Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, Mba Wulan dan Mba Uki, terima kasih atas bantuan, pelayanan, dan dukungan administratif yang telah diberikan selama penulis menjalani proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Kehadiran dan kebaikan Mba Wulan dan Mba Uki sangat membantu memperlancar berbagai proses akademik penulis. Semoga segala kebaikan dan ketulusan yang diberikan mendapatkan balasan terbaik dari Allah SWT.
11. Sekretariat DPRD Provinsi Lampung, Kak Rizki, Bu Asih, Mba Ervi, Mba Nissa, Bu Sayu, dan seluruh pegawai di Sekretariat khususnya di Bagian Umum. Terima kasih atas kesempatan, keramahan, kebaikan, dan ilmu yang diberikan sejak masa PKL hingga penyelesaian skripsi ini. Terima kasih telah memperlakukan penulis dengan sangat baik dan memberikan ruang untuk bertumbuh. Kenangan dan pelajaran berharga selama di Kantor akan selalu penulis simpan sebagai bagian penting dari masa perkuliahan ini.
12. Sahabat saya sedari bangku sekolah Lutfi Jordan, terima kasih selalu ada ruang untuk mendengarkan seluruh keluhan penulis tentang skripsi maupun di luar skripsi. Terima kasih atas saran dan masukannya walaupun jarang didengar dan dilaksanakan oleh penulis, semoga kita berdua bisa sama-sama sukses kedepannya.

13. Chuaks Geng, Aceley, Kholdod dan Awriyes, terima kasih atas semua suka dan duka yang telah menjadi bagian dari perjalanan selama masa perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini. Terima kasih sudah melukis cerita yang indah dalam dunia perkuliahan ini, mulai dari jalan-jalan keluar kota, konseran, dan hanya sekedar *hangout* ke kafe. Dari perjalanan ini, penulis belajar banyak hal baru tentang pertemanan.
14. Valmi dan Layta, terima kasih atas pertemanan yang positif dalam hal perkuliahan, walaupun kita baru lebih dekat lagi dalam 1-2 tahun ini tetapi sudah banyak memori yang tergambar dengan indah dan seru. Kehadiran kalian menjadi penyemangat dan pembelajaran untuk penulis menjalaninya. *Let's make another memories together.*
15. Pasukan ruang baca, Nilam, Safa, Qaisara, Kerby, Naufal, dan lain-lain yang bulak-balik diruang baca, tetapi lima orang ini yang pasti ada di ruang baca. Terima kasih atas cerita, candaan dan celetukan disela sela kita kebingungan dalam menyusun proposal, kehidupan di belakang berhimagara, hingga kini kita mulai mengejar dan meraih gelar kita masing-masing.
16. Presidium Himagara Periode 2025, Arwin sang Ketua Umum yang dari awal perkuliahan memang sudah selalu mengganggu kehidupan penulis dan Naufal si Sekretaris Umum yang sebenarnya tidak bisa mempergunakan laptop dengan baik dan benar. Terima kasih atas semua *backup* tentang perhimagaraan, selalu ada disaat penulis kewalahan dalam mengurus keuangan himagara. Semoga kita mencapai titik kesuksesan kita masing-masing.
17. Grup Jamet Imoet, Ririn, Angel, Sarah, Salsa, Nilam, Safa, Nia, Vani, Adel, terima kasih sudah menjadi teman seperjuangan dimasa perkuliahan, tanpa kalian mungkin penulis tidak banyak mempunyai kenangan yang banyak di dalam kelas pada masa perkuliahan.
18. Pengurus Himagara Kabinet Mesin Revolusi Periode 2025. Terima kasih telah mengisi hari-hari penulis dengan begitu banyak aktivitas, obrolan, hiburan, canda dan tawa selama setahun kemarin. Di tengah berbagai keadaan, kesibukan ini justru menjadi ruang untuk sejenak melupakan masalah bagi penulis. Dari semua proses dan waktu yang dijalani bersama, terdapat banyak

kenangan indah yang penulis dapat. Terima kasih atas kepercayaan yang didapat penulis sebagai Bendahara Umum Kabinet Mesin Revolusi.

19. Sobuder, KKN Desa Sendang Mukti 2, terima kasih atas cerita selama 30 hari bersama-sama yang begitu menyenangkan dan melekat hingga saat ini. Terima kasih untuk setiap dukungan dan motivasi yang diberikan kepada penulis. Doa terbaik penulis panjatkan untuk melangkah menuju jalan cerita baru di kehidupan kita.
20. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu, memberikan memori indah dan berkesan baik dalam proses perkuliahan, kepanitiaan, perorganisasi-an dalam kehidupan penulis, sampai akhir proses penyusunan skripsi.

## DAFTAR ISI

Halaman

|                           |              |
|---------------------------|--------------|
| <b>DAFTAR TABEL .....</b> | <b>xviii</b> |
|---------------------------|--------------|

|                            |            |
|----------------------------|------------|
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b> | <b>xix</b> |
|----------------------------|------------|

|                             |          |
|-----------------------------|----------|
| <b>I. PENDAHULUAN .....</b> | <b>1</b> |
|-----------------------------|----------|

|                              |    |
|------------------------------|----|
| 1.1 Latar Belakang .....     | 1  |
| 1.2 Rumusan Masalah .....    | 12 |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....   | 12 |
| 1.4 Manfaat Penelitian ..... | 12 |

|                                   |           |
|-----------------------------------|-----------|
| <b>II. TINJAUAN PUSTAKA .....</b> | <b>14</b> |
|-----------------------------------|-----------|

|                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1 Penelitian Terdahulu.....                                            | 14 |
| 2.2 Tinjauan tentang Kebijakan.....                                      | 18 |
| 2.3 Tinjauan tentang Konsep Kebijakan Publik.....                        | 21 |
| 2.4 Tinjauan Tentang Implementasi Kebijakan.....                         | 23 |
| 2.4.1 Pengertian Implementasi Kebijakan .....                            | 23 |
| 2.4.2 Dimensi Implementasi Kebijakan .....                               | 24 |
| 2.4.3 Model-Model Implementasi Kebijakan .....                           | 25 |
| 2.4.4 Faktor-faktor yang Memengaruhi Implementasi Kebijakan .....        | 26 |
| 2.4.5 Implementasi Kebijakan dalam Konteks Digitalisasi Pemerintahan ... | 28 |
| 2.4.6 Relevansi Implementasi Kebijakan dengan Perilaku ASN .....         | 30 |
| 2.5 Tinjauan Teori Perilaku Organisasi .....                             | 31 |
| 2.5.1 Pengertian Perilaku Organisasi .....                               | 31 |
| 2.5.2 Perilaku Individu dalam Organisasi .....                           | 31 |
| 2.5.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Perilaku ASN .....                  | 33 |
| 2.5.4 Kaitan Perilaku ASN dengan Implementasi Kebijakan Digital .....    | 34 |

|                                                                                                              |                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| 2.6 Tinjauan tentang SIKAP (Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai)                                    | 36                                           |
| 2.7 Kerangka Pikir .....                                                                                     | 39                                           |
| <b>III. METODE PENELITIAN .....</b>                                                                          | <b>41</b>                                    |
| 3.1 Tipe Penelitian.....                                                                                     | 41                                           |
| 3.2 Fokus Penelitian.....                                                                                    | 42                                           |
| 3.3 Lokasi Penelitian.....                                                                                   | 44                                           |
| 3.4 Sumber dan Jenis Data .....                                                                              | 45                                           |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data .....                                                                            | 46                                           |
| 3.6 Teknik Analisis Data .....                                                                               | 49                                           |
| 3.7 Teknik Keabsahan Data.....                                                                               | 50                                           |
| <b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>                                                                        | <b>52</b>                                    |
| 4.1 Gambaran Umum.....                                                                                       | 52                                           |
| 4.1.1 Sejarah Sekretariat DPRD Provinsi Lampung .....                                                        | 52                                           |
| 4.1.2 Tugas dan Fungsi Sekretariat DPRD Provinsi Lampung.....                                                | 53                                           |
| 4.1.3 Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Lampung.....                                             | 56                                           |
| 4.2 Hasil Penelitian .....                                                                                   | 58                                           |
| 4.2.1 Implementasi Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP)<br>.....                             | 58                                           |
| 4.2.2 Dampak Implementasi Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai<br>(SIKAP) terhadap Perilaku ASN..... | 77                                           |
| 4.3 Pembahasan.....                                                                                          | 89                                           |
| 4.3.1 Analisis Implementasi SIKAP berdasarkan Edward III.....                                                | 90                                           |
| 4.3.2 Analisis Dampak terhadap Perilaku ASN (Luthans) .....                                                  | 103                                          |
| <b>V. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>                                                                          | <b>124</b>                                   |
| 5.1 Kesimpulan .....                                                                                         | 124                                          |
| 5.2 Saran.....                                                                                               | 125                                          |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                                                                                   | <b>127</b>                                   |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                                                                                         | <b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b> |

## DAFTAR TABEL

| Tabel                                                                                                                          | Halaman |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 1. Daftar Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Lampung .....                                                                      | 3       |
| 2. Penelitian Terdahulu.....                                                                                                   | 14      |
| 3. Informan Penelitian.....                                                                                                    | 47      |
| 4. Laporan Rekapitulasi Presentasi Bulan Agustus 2025 - Januari 2026 Pegawai<br>ASN di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung ..... | 88      |
| 5. Matriks Hasil Penelitian.....                                                                                               | 113     |



## DAFTAR GAMBAR

| Gambar                                                         | Halaman |
|----------------------------------------------------------------|---------|
| 1. Network Visualization.....                                  | 7       |
| 2. Density Visualization .....                                 | 8       |
| 3. Kerangka Berpikir.....                                      | 40      |
| 4. Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Lampung.....  | 57      |
| 5. Halaman Utama Aplikasi SIKAP.....                           | 59      |
| 6. Pengelolaan dan Pemantauan Sistem oleh Operator SIKAP ..... | 61      |
| 7. ASN Melakukan Presensi Melalui Handphone Pribadi .....      | 63      |
| 8. Diskusi Antar ASN Terkait SIKAP .....                       | 67      |
| 9. Tampilan Error pada SIKAP .....                             | 68      |
| 10. Pimpinan Memberikan Arahan terkait SIKAP saat Apel .....   | 69      |
| 11. Halaman Utama Operator SIKAP .....                         | 71      |
| 12. Contoh Surat Banding ke BKD.....                           | 74      |
| 13. Suasana Kantor dalam Mendukung Aktivitas Kerja ASN .....   | 76      |
| 14. Interaksi Antar ASN .....                                  | 84      |

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi informasi telah mendorong perubahan signifikan dalam tata kelola pemerintahan di Indonesia, baik di tingkat pusat maupun daerah. Pemerintah pusat yang berkedudukan di Jakarta berperan sebagai aktor utama dalam merumuskan kebijakan transformasi digital birokrasi sebagai bagian dari agenda reformasi birokrasi nasional. Digitalisasi birokrasi dipandang sebagai instrumen strategis untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan (Dwiyanto, 2021). Salah satu bentuk konkret dari transformasi tersebut adalah penerapan konsep *electronic government* (*e-government*) yang bertujuan untuk memodernisasi proses kerja birokrasi serta memperbaiki kualitas tata kelola pemerintahan secara menyeluruh.

Komitmen pemerintah pusat terhadap transformasi digital birokrasi tercermin melalui berbagai kebijakan yang dirumuskan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PANRB). Dalam *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2020–2025, digitalisasi birokrasi diposisikan sebagai strategi utama untuk mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada kinerja. Salah satu kebijakan strategis yang dikembangkan adalah penerapan sistem informasi kinerja dan absensi ASN secara terintegrasi sebagai instrumen pengawasan, penegakan disiplin kerja, serta peningkatan akuntabilitas kinerja aparatur (Kementerian PANRB, 2021). Kebijakan ini menegaskan bahwa teknologi informasi tidak hanya diposisikan sebagai alat administratif, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam pembentukan perilaku kerja ASN.

Meskipun kebijakan digitalisasi ASN telah dirumuskan secara komprehensif di tingkat pusat, implementasinya di daerah tidak selalu berjalan optimal. Di Provinsi Lampung, upaya digitalisasi pengelolaan ASN telah dilakukan melalui penerapan sistem absensi elektronik dan sistem informasi kinerja pegawai. Namun, dalam praktiknya persoalan kedisiplinan ASN, seperti keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan, masih menjadi tantangan yang cukup nyata. Pemerintah daerah melalui Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Lampung masih secara rutin melakukan pembinaan dan penjatuhan sanksi disiplin sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang menunjukkan bahwa permasalahan disiplin ASN belum sepenuhnya terselesaikan meskipun telah didukung oleh sistem digital.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan yang dirumuskan di tingkat pusat di Jakarta dengan realitas implementasi di daerah, termasuk di Provinsi Lampung. Perbedaan kapasitas organisasi, kesiapan sumber daya manusia, serta budaya kerja birokrasi menyebabkan efektivitas sistem informasi kinerja dan absensi ASN di daerah belum sepenuhnya sejalan dengan tujuan kebijakan nasional. Sejumlah penelitian mengungkapkan bahwa penerapan sistem absensi digital sering kali hanya meningkatkan akurasi pencatatan kehadiran, tetapi belum sepenuhnya mampu membentuk perilaku disiplin ASN secara berkelanjutan. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan sistem digital tidak hanya ditentukan oleh aspek teknis, tetapi juga oleh perubahan perilaku aparatur yang menggunakannya.

Selain itu, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa resistensi ASN terhadap penerapan sistem absensi digital sering kali dipengaruhi oleh kurangnya sosialisasi dan pelatihan yang memadai, sehingga pegawai belum sepenuhnya memahami tujuan serta manfaat dari sistem tersebut. Kondisi ini menyebabkan sistem digital kerap dipersepsikan sebagai beban administratif tambahan, bukan sebagai sarana untuk meningkatkan disiplin dan profesionalitas kerja (Annisa & Frinaldi, 2023). Studi lain juga menegaskan bahwa keberhasilan implementasi sistem informasi kinerja tidak hanya ditentukan oleh

kecanggihan teknologi, tetapi sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang mendukung serta komitmen dan dukungan pimpinan (Dwiyanto, 2021; Safanissa & Syamsir, 2023). Dengan demikian, penerapan sistem informasi kinerja dan absensi ASN memerlukan pendekatan yang komprehensif, tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga pada penguatan budaya kerja dan kepemimpinan yang mampu mendorong penerimaan serta perubahan perilaku ASN secara berkelanjutan.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Lampung memiliki kedudukan yang sangat strategis. ASN yang bertugas di lingkungan sekretariat tidak sekadar melaksanakan fungsi administratif, tetapi juga memikul tanggung jawab sebagai penunjang teknis dalam pelaksanaan fungsi-fungsi legislatif, mulai dari penyelenggaraan rapat paripurna, pembahasan rancangan peraturan daerah, hingga aktivitas pengawasan. Kompleksitas beban kerja ini menjadikan disiplin kehadiran dan akuntabilitas kinerja ASN sebagai prasyarat penting untuk menjamin kelancaran fungsi DPRD.

**Tabel 1. Daftar Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Lampung**

| No    | Bagian                                            | Jumlah     |
|-------|---------------------------------------------------|------------|
| 1     | Pegawai Negeri Sipil (PNS)                        | 124        |
| 2     | Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) | 88         |
| Total |                                                   | <b>212</b> |

*Sumber: Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Lampung Tahun 2026*

Berdasarkan Tabel 1, jumlah pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Lampung pada tahun 2026 tercatat sebanyak 212 orang. Dari jumlah tersebut, Pegawai Negeri Sipil (PNS) mendominasi komposisi aparatur dengan total 124 orang, sedangkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berjumlah 88 orang. Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar ASN di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung masih berstatus PNS, namun keberadaan PPPK juga cukup signifikan dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi kelembagaan. Keberagaman status kepegawaian tersebut menjadi faktor penting dalam implementasi Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP), karena setiap kelompok pegawai memiliki

karakteristik, pola kerja, serta tingkat adaptasi yang berbeda terhadap sistem digital, sehingga berpotensi memengaruhi efektivitas penerapan SIKAP dalam mendorong perubahan perilaku dan peningkatan kinerja ASN.

Sebagai bagian dari reformasi birokrasi daerah, Pemerintah Provinsi Lampung kemudian mengadopsi Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP). Sistem ini tidak hanya berfungsi mencatat absensi secara digital, tetapi juga terintegrasi dengan penilaian kinerja berbasis indikator harian. Dengan karakteristik tersebut, SIKAP dirancang tidak hanya sebagai perangkat administratif, melainkan sebagai instrumen untuk menstimulasi perubahan perilaku ASN menuju disiplin, produktif, dan akuntabel.

Implementasi Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP) pada berbagai instansi pemerintah daerah umumnya tidak terlepas dari sejumlah tantangan. Berbagai kajian menunjukkan bahwa tantangan yang sering muncul meliputi resistensi pegawai terhadap sistem digital yang dianggap menambah beban administratif, keterbatasan literasi digital terutama pada pegawai senior, serta potensi penyimpangan dalam praktik absensi meskipun sistem telah berbasis teknologi. Resistensi tersebut umumnya dipengaruhi oleh rendahnya pemahaman ASN terhadap tujuan dan manfaat sistem akibat kurang optimalnya proses sosialisasi dan pelatihan yang diberikan oleh organisasi (Annisa & Frinaldi, 2023). Selain itu, keberhasilan implementasi sistem informasi kinerja tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi yang digunakan, tetapi sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi, pelatihan berkelanjutan, serta budaya kerja yang disiplin dan profesional (Dwiyanto, 2021; Safanissa & Syamsir, 2023).

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara pendahuluan di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung, penerapan Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP) telah diberlakukan sebagai sistem wajib dalam pencatatan kehadiran dan kinerja ASN. Namun, implementasinya belum sepenuhnya berjalan optimal. Meskipun sistem telah disosialisasikan dan digunakan secara formal, masih ditemukan perbedaan pemahaman ASN terhadap tujuan dan

mekanisme SIKAP, serta keterbatasan dukungan teknis yang memengaruhi konsistensi pelaksanaannya. Kondisi ini menunjukkan bahwa aspek komunikasi kebijakan dan ketersediaan sumber daya belum sepenuhnya mendukung implementasi sistem secara efektif. Selain itu, sikap pelaksana (disposisi) dan mekanisme pengawasan dalam struktur birokrasi juga belum sepenuhnya mendorong penggunaan SIKAP sesuai dengan tujuan kebijakan, sebagaimana dijelaskan dalam teori implementasi kebijakan Edwards III.

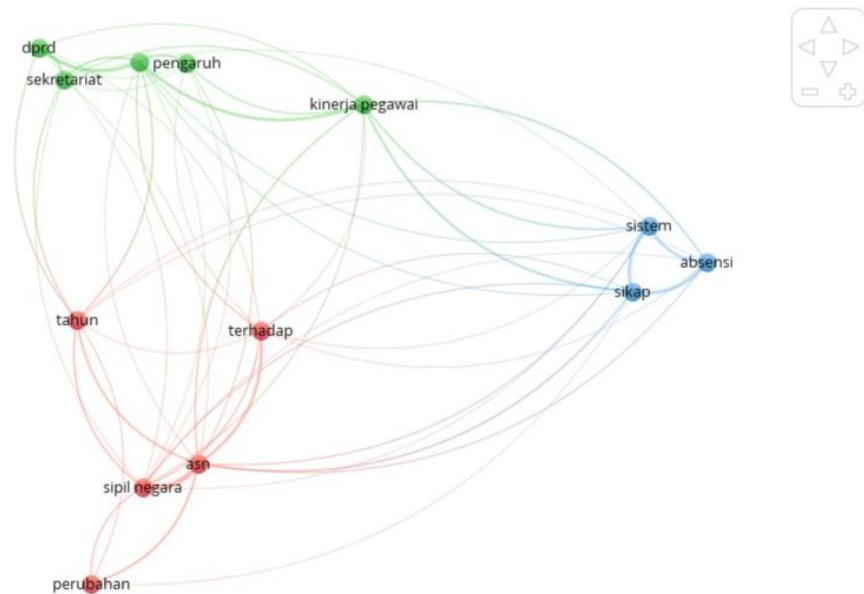
Dampak terhadap Perilaku ASN (Luthans, 2011) Penerapan SIKAP juga berdampak pada perilaku kerja ASN. Hasil observasi dan wawancara awal menunjukkan adanya peningkatan kedisiplinan kehadiran serta ketertiban dalam pelaporan kinerja. Namun, di sisi lain muncul respons perilaku negatif berupa resistensi, tekanan psikologis, serta kecenderungan menjalankan sistem sebatas untuk memenuhi kewajiban administratif tanpa diiringi peningkatan kualitas kinerja. Beberapa ASN mengungkapkan bahwa motivasi kerja lebih didorong oleh kekhawatiran terhadap sanksi dibandingkan kesadaran intrinsik terhadap pentingnya kinerja. Fenomena ini sejalan dengan pandangan Luthans (2011) yang menyatakan bahwa perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh sikap, persepsi, dan motivasi dalam merespons perubahan sistem kerja. Dengan demikian, implementasi SIKAP tidak hanya berdampak pada aspek administratif, tetapi juga membentuk dinamika perilaku ASN yang memerlukan pengelolaan perubahan secara berkelanjutan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan berbagai hasil penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya manajemen perubahan dalam implementasi sistem informasi kepegawaian. Beberapa studi menunjukkan bahwa penerapan sistem absensi dan kinerja berbasis digital memang mampu meningkatkan akurasi pencatatan kehadiran serta akuntabilitas kerja ASN. Namun demikian, tanpa disertai strategi manajemen perubahan yang memadai, sistem tersebut cenderung dipersepsikan oleh pegawai sebagai alat pengawasan semata dan belum sepenuhnya mendorong perubahan perilaku secara internal (Annisa & Frinaldi, 2023; Safanissa & Syamsir, 2023). Penelitian-penelitian tersebut juga menegaskan bahwa aspek perilaku, seperti motivasi dan penerimaan ASN

terhadap sistem baru, menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan implementasi sistem informasi kepegawaian dalam meningkatkan disiplin dan kinerja kerja aparatur.

Berbagai kajian menunjukkan bahwa resistensi ASN terhadap penerapan sistem absensi digital umumnya dipengaruhi oleh kurang optimalnya proses sosialisasi dan pelatihan, sehingga aparatur belum sepenuhnya memahami tujuan serta manfaat dari sistem yang diterapkan. Kondisi tersebut menyebabkan sistem digital kerap dipersepsikan sebagai beban administratif tambahan, bukan sebagai sarana untuk meningkatkan disiplin dan profesionalitas kerja. Dwiyanto (2021) menegaskan bahwa keberhasilan implementasi sistem informasi kinerja dalam birokrasi publik tidak hanya ditentukan oleh aspek teknologi, tetapi sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang mendukung, komitmen pimpinan, serta kemampuan organisasi dalam mengelola perubahan. Dengan demikian, penerapan sistem informasi kinerja dan absensi ASN memerlukan pendekatan yang komprehensif, tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga pada penguatan budaya kerja dan kepemimpinan yang mampu mendorong penerimaan serta perubahan perilaku ASN secara berkelanjutan.

Untuk memperkuat argumen terkait urgensi penelitian ini, penulis melakukan analisis bibliometrik dengan bantuan perangkat lunak VOSviewer menggunakan kata kunci Sistem Informasi Kinerja dan Pegawai (SIKAP), perubahan perilaku ASN, serta Sekretariat DPRD. Hasil visualisasi literatur dari analisis tersebut ditampilkan pada gambar berikut:

Gambar 1. *Network Visualization*

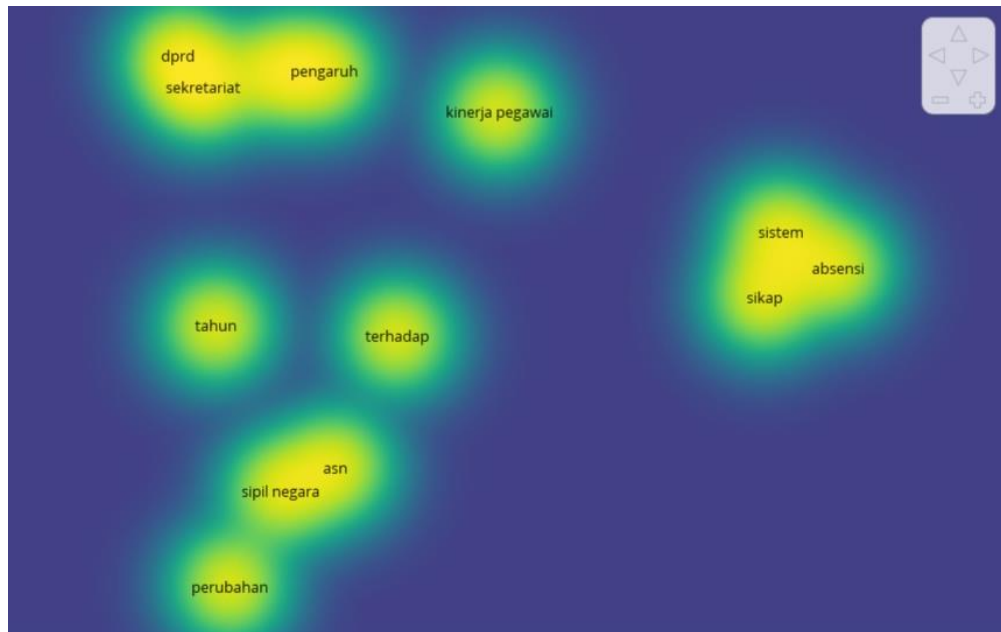
*Sumber: diolah peneliti menggunakan VOSviewer, 2025*

*Network visualization* dalam analisis bibliometrik menggunakan VOSviewer merupakan visualisasi yang menggambarkan keterkaitan antar kata kunci berdasarkan kemunculannya secara bersamaan (*co-occurrence*) dalam sejumlah publikasi ilmiah, di mana setiap node merepresentasikan kata kunci dan garis penghubung menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antar konsep (Van Eck & Waltman, 2014). Dalam penelitian ini, *network visualization* digunakan untuk memetakan struktur konseptual kajian terkait Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP), perubahan perilaku ASN, serta konteks kelembagaan Sekretariat DPRD. Hasil pemetaan menunjukkan terbentuknya tiga kluster utama yang saling terhubung. Kluster pertama mengaitkan kata sekretariat, DPRD, pengaruh, dan kinerja pegawai, yang menegaskan fokus penelitian pada dampak implementasi SIKAP terhadap kinerja ASN di lingkungan DPRD. Kluster kedua menghubungkan sistem, absensi, dan SIKAP, yang merepresentasikan dimensi teknis implementasi sistem informasi dalam pengelolaan kehadiran dan penilaian kinerja. Sementara itu, kluster ketiga memuat kata ASN, sipil negara, dan perubahan, yang menunjukkan dimensi perilaku ASN sebagai respons terhadap penerapan sistem baru. Pola hubungan antarkata kunci ini mengindikasikan bahwa SIKAP



tidak dipahami semata sebagai inovasi teknologis, melainkan sebagai instrumen kebijakan yang memicu perubahan perilaku ASN dan berdampak pada disiplin, motivasi, serta akuntabilitas kerja, khususnya di lingkungan Sekretariat DPRD.

*Gambar 2. Density Visualization*



*Sumber: diolah peneliti menggunakan VOSviewer, 2025*

*Density visualization* merupakan bentuk visualisasi dalam analisis bibliometrik yang menampilkan tingkat kepadatan atau intensitas kemunculan kata kunci dalam keseluruhan jaringan literatur. Visualisasi ini menggunakan gradasi warna, di mana warna yang semakin terang atau mendekati kuning menunjukkan kata kunci yang lebih sering muncul dan memiliki keterhubungan yang kuat dengan kata kunci lain, sedangkan warna yang lebih gelap menunjukkan frekuensi kemunculan yang lebih rendah (Van Eck & Waltman, 2014). Dalam penelitian ini, *density visualization* digunakan untuk mengidentifikasi fokus dominan kajian terkait Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP). Hasil visualisasi menunjukkan bahwa kata kunci seperti sekretariat, DPRD, pengaruh, kinerja pegawai, sistem, absensi, dan SIKAP memiliki tingkat kepadatan warna kuning hijau yang relatif tinggi, yang menandakan bahwa topik-topik tersebut sering muncul dan menjadi pusat

perhatian dalam literatur yang dianalisis. Kepadatan pada *cluster* sistem, absensi, dan SIKAP mengindikasikan bahwa penelitian banyak diarahkan pada integrasi teknologi informasi dalam pencatatan kinerja dan kehadiran ASN. Sementara itu, kepadatan pada *cluster* sekretariat, DPRD, pengaruh, dan kinerja pegawai menegaskan adanya perhatian khusus terhadap lingkungan lembaga legislatif daerah sebagai lokus implementasi sistem. Selain itu, kemunculan kata kunci ASN dan perubahan pada area dengan kepadatan menengah hingga tinggi menunjukkan bahwa dimensi perilaku aparatur menjadi isu penting yang menghubungkan aspek teknis sistem informasi dengan dinamika kinerja dan kedisiplinan ASN. Secara keseluruhan, *density visualization* ini menggambarkan bahwa kajian mengenai SIKAP tidak hanya berfokus pada aspek teknis sistem, tetapi juga berkaitan erat dengan perubahan perilaku ASN di lingkungan Sekretariat DPRD.

Implementasi Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP) di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung dapat dipandang sebagai upaya strategis dalam memperbaiki disiplin dan meningkatkan kinerja ASN. Namun demikian, efektivitas penerapan SIKAP tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi yang digunakan, melainkan juga oleh kesiapan organisasi dalam mengelola perubahan yang menyertainya. Strategi manajemen perubahan menjadi faktor penting untuk mengatasi resistensi pegawai, meningkatkan pemahaman terhadap sistem, serta membangun budaya kerja yang lebih profesional dan akuntabel. Tanpa dukungan perubahan perilaku ASN dan komitmen pimpinan organisasi, SIKAP berpotensi hanya berfungsi sebagai alat administratif semata, tanpa memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan disiplin dan kinerja aparatur di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Lampung.

Berdasarkan uraian mengenai kebijakan digitalisasi birokrasi yang dirumuskan di tingkat nasional serta realitas implementasinya di Provinsi Lampung, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem informasi kinerja dan absensi pegawai, khususnya SIKAP, tidak hanya merupakan inovasi teknis berbasis teknologi informasi. Sistem ini berperan sebagai instrumen strategis dalam mendukung

agenda reformasi birokrasi daerah melalui penguatan disiplin dan peningkatan kinerja ASN. Namun demikian, tantangan utama dalam implementasi SIKAP tidak semata-mata terletak pada aspek teknologi, melainkan lebih kompleks karena berkaitan dengan dimensi perilaku ASN, seperti tingkat kedisiplinan, tanggung jawab kerja, resistensi terhadap perubahan, serta motivasi dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, keberhasilan implementasi SIKAP sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam mendorong perubahan perilaku ASN secara berkelanjutan, sejalan dengan tujuan reformasi birokrasi yang diharapkan.

Mayoritas penelitian terdahulu masih menitikberatkan pada efektivitas teknis sistem absensi atau aplikasi presensi digital dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai, seperti temuan bahwa penerapan absensi elektronik berpengaruh positif terhadap disiplin kerja ASN di lingkungan pemerintah daerah (Safanissa & Syamsir, 2025; Junus dkk., 2025). Namun demikian, kajian yang secara mendalam mengkaji bagaimana sistem informasi kinerja dan absensi digital mendorong perubahan perilaku ASN secara komprehensif, termasuk aspek persepsi, resistensi terhadap sistem baru, dan dampaknya terhadap motivasi serta tanggung jawab kerja, masih relatif terbatas.

Di samping itu, kajian akademik yang secara khusus menyoroti implementasi sistem informasi absensi dan kinerja pada sekretariat lembaga legislatif daerah masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada instansi eksekutif, seperti pemerintah daerah, dinas teknis, atau organisasi perangkat daerah yang berorientasi pada pelayanan publik. Padahal, sekretariat DPRD memiliki karakteristik kelembagaan yang berbeda dengan instansi eksekutif. ASN di lingkungan sekretariat DPRD dituntut untuk menyesuaikan ritme kerja dengan dinamika politik, perubahan agenda rapat legislatif, serta intensitas pelayanan administratif kepada anggota dewan yang bersifat situasional dan tidak selalu terjadwal secara tetap. Kondisi tersebut menjadikan implementasi sistem informasi absensi dan kinerja di sekretariat DPRD memerlukan pendekatan yang lebih kontekstual agar selaras dengan kebutuhan organisasi dan realitas kerja aparatur di lapangan, khususnya dalam

birokrasi publik yang bersifat dinamis dan politis (Dwiyanto, 2021; Sedarmayanti, 2020).

Selain itu, konteks birokrasi di Indonesia memiliki kekhasan tersendiri jika dibandingkan dengan negara lain, baik dari segi budaya kerja, struktur organisasi, maupun pola kepemimpinan birokrasi. Kekhasan tersebut menyebabkan hasil-hasil penelitian internasional terkait digitalisasi kinerja ASN tidak dapat diadopsi secara langsung tanpa penyesuaian terhadap kondisi lokal. Oleh karena itu, penelitian yang dilakukan dalam konteks birokrasi Indonesia menjadi semakin relevan untuk memahami bagaimana sistem informasi kinerja dan absensi diimplementasikan serta bagaimana pengaruhnya terhadap perilaku ASN dalam lingkungan organisasi pemerintahan daerah (Dwiyanto, 2021).

Penelitian mengenai implementasi sistem informasi absensi digital (*e-government*) umumnya berfokus pada instansi eksekutif murni yang memiliki ritme kerja rigid, prediktif, dan teratur. Namun, penelitian ini memiliki urgensi tinggi karena mengambil lokus di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung, sebuah instansi yang memiliki karakteristik organisasi yang sangat unik dan dinamis. Sebagai elemen birokrasi yang bertugas melayani aktor-aktor politik (anggota dewan), ASN di Sekretariat DPRD dituntut memiliki fleksibilitas kerja yang tinggi, jadwal rapat paripurna yang sering kali bersifat situasional, serta agenda pengawasan lapangan yang padat. Meneliti bagaimana sebuah kebijakan digital yang kaku seperti SIKAP (yang membatasi radius spasial dan waktu secara ketat) diterapkan pada ekosistem kerja yang cair dan dinamis ini menjadi penting untuk mengisi kekosongan ilmiah (*gap*) mengenai dinamika benturan antara formalisasi teknologi dengan realitas kerja birokrasi legislatif.

## 1.2 Rumusan Masalah

Melihat latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana implementasi SIKAP di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung ditinjau dari komunikasi, sumber daya, disposisi pelaksana, dan struktur birokrasi?
2. Bagaimana dampak penerapan Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP) terhadap perilaku ASN, baik secara positif maupun negatif, di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah yang sudah ditetapkan, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis implementasi Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP) di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung ditinjau dari aspek komunikasi, sumber daya, disposisi pelaksana, dan struktur birokrasi.
2. Menganalisis dampak penerapan Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP) terhadap perilaku ASN, baik secara positif maupun negatif, di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoretis, penelitian ini telah berhasil memperkaya kajian administrasi publik, khususnya dalam bidang implementasi kebijakan publik dan perilaku organisasi dalam konteks digitalisasi birokrasi. Penelitian ini memberikan kebaruan konseptual (*novelty*) melalui integrasi teori implementasi kebijakan Edwards III dan teori perilaku organisasi Luthans (2011). Kombinasi ini berhasil membuktikan secara ilmiah bahwa dampak kebijakan digital tidak hanya berhenti pada pemenuhan aspek struktural dan teknis (sistem aplikasi), melainkan berkaitan erat dengan dinamika perubahan perilaku psikologis pelaksana kebijakan (*compliance-*

*based vs commitment-based*). Selain itu, hasil penelitian ini menyediakan kerangka referensi empiris bagi studi selanjutnya yang mengkaji efektivitas kebijakan *e-government* terhadap perilaku aparatur di lingkungan birokrasi pemerintahan daerah.

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini memberikan kontribusi nyata sebagai instrumen evaluasi dan rekomendasi strategis bagi Sekretariat DPRD Provinsi Lampung dalam upaya meningkatkan efektivitas implementasi aplikasi SIKAP. Temuan empiris dalam penelitian ini menyediakan potret analitis mengenai dampak riil digitalisasi terhadap motivasi, kedisiplinan, dan tanggung jawab kerja ASN, yang dapat digunakan oleh pimpinan serta pengelola kepegawaian untuk merancang strategi manajemen perubahan (*change management*). Pendekatan tersebut diarahkan agar pengawasan tidak lagi bersifat koersif, melainkan mampu menguatkan kesadaran intrinsik pegawai. Bagi Pemerintah Daerah Provinsi Lampung, hasil penelitian ini berkontribusi sebagai rujukan evaluatif dalam menyempurnakan cetak biru (*blueprint*) sistem informasi kepegawaian berbasis digital ke depan, sehingga sistem tidak sekadar menjadi alat kontrol administratif yang kaku, melainkan mampu menstimulus perubahan perilaku aparatur secara berkelanjutan. Selain itu, bagi komunitas akademisi, seluruh rangkaian hasil temuan lapangan dalam kajian ini dapat dijadikan sebagai basis data empiris yang valid mengenai realitas, tantangan, serta dinamika transformasi digital birokrasi di lingkungan sekretariat lembaga legislatif daerah.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini memanfaatkan penelitian sebelumnya sebagai salah satu landasan untuk memperkaya kerangka teoritis yang digunakan dalam kajian yang sedang dilakukan. Peneliti merujuk pada tinjauan literatur sebelumnya yang terkait dengan tema penelitian yang diusung. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang telah dikaji, disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini:

**Tabel 2 Penelitian Terdahulu**

| No. | Nama dan Tahun Peneliti                                     | Judul                                                                                        | Fokus Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | Baban Taofik, Aan Anwar Sihabudin, & Etih Henriyani (2022). | Implementasi Kebijakan Absensi Berbasis Online Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran | Fokus dari penelitian tersebut adalah menganalisis implementasi kebijakan absensi berbasis <i>online</i> dalam meningkatkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran, dengan meninjau efektivitas pelaksanaan kebijakan serta kendala yang dihadapi dalam penggunaan sistem absensi elektronik berbasis <i>fingerprint</i> . | Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan absensi berbasis <i>online</i> pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran belum berjalan optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang kurang disiplin dalam penggunaan sistem absensi elektronik, sehingga tujuan kebijakan belum sepenuhnya tercapai. Dimensi ukuran dan tujuan kebijakan belum dilaksanakan dengan baik, menandakan adanya kelemahan dalam pengawasan serta kurangnya kesadaran pegawai terhadap pentingnya kedisiplinan kerja melalui sistem absensi digital berbasis <i>fingerprint</i> . |

| No. | Nama dan Tahun Peneliti   | Judul                                                                                                                                                                                | Fokus Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2.  | Atika Alya Fauzia (2024). | Implementasi Kebijakan Electronic Kinerja (E-Kinerja) sebagai Penilaian Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.                              | Menganalisis implementasi kebijakan E-Kinerja sebagai sistem penilaian kinerja ASN di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung, dengan meninjau efektivitas pelaksanaan berdasarkan empat aspek teori Edward III, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.                          | Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan E-Kinerja di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung belum berjalan secara optimal. Berdasarkan teori implementasi kebijakan Edward III, hanya dua aspek yang berjalan baik, yaitu komunikasi dan disposisi, sementara aspek sumber daya dan struktur birokrasi masih menjadi kendala. Komunikasi dinilai efektif karena adanya penyampaian tujuan kebijakan yang jelas, dan disposisi menunjukkan sikap positif dari pelaksana. Namun, keterbatasan SDM, kebiasaan pegawai yang menyerahkan tugas <i>input</i> data kepada operator, serta koordinasi dan pembagian tugas yang belum jelas menyebabkan implementasi E-Kinerja belum sesuai dengan prosedur dan tujuan kebijakan. |
| 3.  | Putri Azzahra (2025)      | Implementasi Kebijakan Presensi Daring Menggunakan Aplikasi MyCeisa dalam Rangka Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara pada Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat | Menganalisis efektivitas kebijakan presensi daring melalui aplikasi “MyCeisa” dalam meningkatkan disiplin kerja ASN, dengan meninjau sejauh mana sistem presensi digital mampu mendorong perubahan perilaku kedisiplinan, serta mengidentifikasi faktor-faktor penghambat seperti kendala teknis dan lemahnya pengawasan. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan kebijakan presensi daring melalui aplikasi “MyCeisa” telah membantu mempermudah proses pencatatan kehadiran dan meningkatkan transparansi dalam pemantauan pegawai. Namun demikian, kebijakan ini belum efektif dalam meningkatkan disiplin ASN, karena masih sering terjadi pelanggaran jam kerja. Kondisi ini menandakan bahwa keberadaan aplikasi belum sepenuhnya mampu menumbuhkan kesadaran disiplin di kalangan pegawai. Selain itu, kendala teknis seperti jaringan internet yang terbatas juga menjadi hambatan dalam pelaksanaan kebijakan. Oleh karena itu, penelitian ini menekankan pentingnya evaluasi, penguatan sistem pengawasan, penegakan aturan, serta pembinaan kesadaran pegawai       |



| No. | Nama dan Tahun Peneliti  | Judul                                                                                                                                                                     | Fokus Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                          |                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | untuk meningkatkan efektivitas kebijakan presensi daring tersebut.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 4.  | Winda Pradiastuti (2017) | Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Organisasi Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai | Menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap perilaku organisasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai, dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana kedua variabel tersebut berkontribusi dalam membentuk perilaku organisasi yang positif di lingkungan perusahaan. | Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku organisasi karyawan, sedangkan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku organisasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai. Secara simultan, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku organisasi karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,673, yang berarti 66,2% variasi perilaku organisasi karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki peran dominan dalam membentuk perilaku organisasi yang positif, sedangkan faktor kepuasan kerja belum memberikan kontribusi yang berarti. Penelitian ini merekomendasikan agar perusahaan memberikan apresiasi dan penghargaan terhadap hasil kerja karyawan sebagai upaya meningkatkan motivasi dan kinerja. |
| 5.  | Yanuar Amvarex (2024).   | Efektivitas Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP) di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA)                                     | Menganalisis efektivitas penerapan aplikasi Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP) di BAPPEDA Provinsi Lampung dalam meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi pengelolaan kinerja serta                                                                                                                                      | Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan aplikasi Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP) di BAPPEDA Provinsi Lampung berjalan efektif dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan efisiensi serta akurasi pengelolaan kinerja pegawai. Sistem ini memiliki reliabilitas tinggi, beroperasi stabil tanpa gangguan signifikan, dan menunjukkan fleksibilitas yang baik dalam                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

| No. | Nama dan Tahun Peneliti | Judul             | Fokus Penelitian                                                                                                                | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----|-------------------------|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                         | Provinsi Lampung. | absensi pegawai, dengan meninjau aspek reliabilitas, fleksibilitas, kecepatan akses, kemudahan penggunaan, dan keamanan sistem. | menyesuaikan laporan serta pengaturan absensi sesuai kebutuhan pengguna. Kecepatan akses juga dinilai memadai berkat pengelolaan basis data yang optimal, sementara kemudahan penggunaan didukung oleh antarmuka yang sederhana dan layanan teknis yang responsif. Dari sisi keamanan, SIKAP dilengkapi <i>otentikasi multi-faktor</i> dan sistem deteksi intrusi yang menjaga kerahasiaan data. Secara keseluruhan, penerapan SIKAP terbukti meningkatkan transparansi, efisiensi waktu, serta mengurangi kesalahan pencatatan dalam pengelolaan kinerja ASN. |

*Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025*

Mayoritas penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam kajian ini menunjukkan kecenderungan fokus pada aspek efektivitas implementasi sistem informasi kepegawaian dan disiplin kerja ASN. Penelitian seperti yang dilakukan oleh Baban Taofik dkk. (2022), Atika Alya Fauzia (2024), Putri Azzahra (2025), dan Yanuar Amvarez (2024) menitikberatkan analisis pada sejauh mana sistem absensi atau aplikasi digital seperti E-Kinerja, MyCeisa, maupun SIKAP mampu berjalan secara efisien, transparan, dan mendukung peningkatan kedisiplinan pegawai. Hasil dari berbagai penelitian tersebut secara umum menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi kepegawaian berbasis digital memang efektif dalam meningkatkan efisiensi administrasi dan akurasi pencatatan kehadiran, namun belum secara signifikan mendorong perubahan perilaku ASN. Kedisiplinan yang muncul masih bersifat formal dan teknis lebih karena adanya kontrol sistem, bukan karena terbentuknya kesadaran dan motivasi kerja intrinsik.

Di sisi lain, terdapat pula penelitian yang berfokus pada aspek motivasi dan perilaku kerja, seperti yang dilakukan oleh Winda Pradiastuti (2017), namun penelitian tersebut dilakukan dalam konteks organisasi swasta sehingga belum menggambarkan dinamika perilaku aparatur sipil negara dalam birokrasi pemerintahan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian-penelitian sebelumnya masih didominasi oleh kajian yang bersifat kuantitatif dan teknis, serta belum banyak yang secara mendalam menelusuri hubungan antara penerapan sistem informasi kinerja dan absensi dengan perubahan perilaku ASN, terutama dari dimensi motivasi, tanggung jawab, dan kedisiplinan intrinsik.

Berdasarkan celah tersebut, penelitian ini menempati posisi yang lebih mendalam dengan mengaitkan implementasi Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP) terhadap perubahan perilaku ASN di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung. Fokus penelitian tidak hanya menilai efektivitas sistem dari sisi teknis, tetapi juga menganalisis bagaimana penerapan SIKAP mampu membentuk pola perilaku, kesadaran disiplin, serta motivasi kerja ASN di lingkungan birokrasi legislatif yang memiliki karakteristik kelembagaan berbeda dari instansi eksekutif. Dengan demikian, penelitian ini berupaya mengisi kekosongan kajian akademik sebelumnya sekaligus memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam memahami transformasi perilaku ASN melalui pemanfaatan teknologi informasi kepegawaian.

## **2.2 Tinjauan tentang Kebijakan**

Kebijakan publik merupakan serangkaian keputusan dan tindakan yang dibuat dan dilaksanakan oleh pemerintah untuk mengatasi masalah publik serta mencapai tujuan tertentu. Kebijakan publik mencerminkan pilihan pemerintah mengenai apa yang akan dilakukan atau tidak dilakukan dalam merespons persoalan masyarakat (Dye, 2013). Selain itu, kebijakan publik juga dapat dipahami sebagai proses yang melibatkan perumusan tujuan, penentuan alternatif tindakan, serta implementasi keputusan dalam lingkungan yang dipengaruhi oleh berbagai kepentingan dan keterbatasan (Dunn, 2015).

Dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan, kebijakan berperan sebagai pedoman bertindak (*guidelines for action*) yang mengarahkan organisasi dan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Kebijakan tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga berimplikasi langsung terhadap perilaku individu di dalam organisasi, karena kebijakan menentukan batasan, motivasi, serta bentuk tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Meutia, 2017).

Kebijakan publik yang diterapkan dalam organisasi pemerintahan akan berpengaruh terhadap pola perilaku aparatur sipil negara (ASN) sebagai individu dalam organisasi. Menurut teori Perilaku Organisasi, perilaku individu dipengaruhi oleh faktor internal (seperti motivasi, sikap, dan persepsi) serta faktor eksternal (seperti kebijakan organisasi, sistem kerja, dan lingkungan kerja) (Robbins & Judge, 2019). Dengan demikian, penerapan suatu kebijakan seperti Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP) tidak hanya merupakan aspek administratif, tetapi juga menjadi instrumen perubahan perilaku ASN.

Kebijakan SIKAP di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung merupakan bagian dari kebijakan publik di bidang manajemen sumber daya aparatur, yang bertujuan meningkatkan efisiensi, kedisiplinan, dan transparansi kerja ASN. Melalui sistem informasi ini, ASN diharapkan menunjukkan perubahan perilaku kerja, seperti meningkatnya kedisiplinan waktu, kejujuran dalam pelaporan kehadiran, serta peningkatan tanggung jawab terhadap capaian kinerja. Dengan kata lain, implementasi SIKAP menjadi media pengendali perilaku individu melalui kebijakan berbasis digital yang menuntut tanggung jawab tinggi.

Menurut Subarsono (2022), proses kebijakan publik pada dasarnya mencakup beberapa tahapan utama, yaitu perumusan masalah, perumusan kebijakan, penetapan kebijakan, implementasi, dan evaluasi kebijakan. Dalam konteks penerapan Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP), tahap implementasi menjadi fokus utama karena pada tahap inilah kebijakan benar-benar dijalankan dan berinteraksi langsung dengan aparatur sebagai pelaksana kebijakan. Implementasi kebijakan menentukan sejauh mana kebijakan mampu

memengaruhi perilaku individu di lapangan. Ketika kebijakan absensi elektronik diterapkan, ASN dituntut untuk beradaptasi dengan sistem kerja baru yang menekankan ketepatan waktu dan kehadiran yang terukur. Perubahan mekanisme kerja tersebut secara langsung berdampak pada sikap, kebiasaan, serta pola perilaku ASN dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Elemen pelaku kebijakan memegang peranan kunci dalam menentukan keberhasilan implementasi kebijakan publik. Menurut Edwards III (1980), keberhasilan implementasi kebijakan sangat dipengaruhi oleh perilaku aktor pelaksana, termasuk sikap, komitmen, dan tingkat penerimaan mereka terhadap kebijakan yang dijalankan. Dalam konteks ini, ASN sebagai pelaksana kebijakan SIKAP tidak hanya berperan sebagai objek kebijakan, tetapi juga sebagai subjek yang secara aktif menentukan efektivitas implementasi di lapangan. Apabila ASN memiliki persepsi yang positif terhadap kebijakan SIKAP, maka mereka cenderung menunjukkan komitmen serta perilaku kerja yang lebih disiplin dan produktif. Sebaliknya, resistensi dapat muncul apabila kebijakan tidak disertai dengan komunikasi yang jelas, pelatihan yang memadai, serta kejelasan insentif bagi pelaksana kebijakan.

Dari perspektif perilaku organisasi, kebijakan SIKAP dapat dipandang sebagai mekanisme kontrol perilaku yang mendorong pembentukan budaya kerja disiplin dan berorientasi pada kinerja. Menurut teori motivasi Herzberg, kebijakan dan sistem kerja yang adil dapat menjadi faktor “*higienis*” yang mencegah ketidakpuasan kerja, sedangkan pengakuan atas kinerja yang terekam dalam sistem SIKAP dapat menjadi faktor “*motivator*” yang meningkatkan semangat dan tanggung jawab individu.

Implementasi kebijakan ini juga mencerminkan pendekatan *behavioral control system*, yaitu penggunaan aturan dan teknologi sebagai mekanisme untuk mengarahkan perilaku pegawai agar selaras dengan tujuan organisasi (Luthans, 2011). Dalam konteks ini, Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP) tidak hanya berfungsi sebagai instrumen administratif untuk mencatat kehadiran dan aktivitas kerja ASN, tetapi juga sebagai alat pengendalian

perilaku organisasi. Melalui regulasi yang jelas dan pengawasan berbasis digital, SIKAP mendorong ASN untuk menyesuaikan pola kerja, tingkat kedisiplinan, serta kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. Dengan demikian, penerapan SIKAP berperan penting dalam membentuk perilaku kerja ASN yang lebih disiplin, akuntabel, dan berorientasi pada pencapaian kinerja organisasi.

Secara keseluruhan, penerapan kebijakan SIKAP di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung memperlihatkan sinergi antara aspek kebijakan publik dan perilaku individu dalam organisasi. Kebijakan yang efektif bukan hanya terukur dari hasil administratif, tetapi juga dari sejauh mana ia mampu mengubah perilaku ASN menjadi lebih disiplin, bertanggung jawab, dan profesional. Hal ini sejalan dengan tujuan reformasi birokrasi, yaitu menciptakan aparatur yang memiliki integritas tinggi, berorientasi pelayanan publik, dan akuntabel terhadap kinerja.

### **2.3 Tinjauan tentang Konsep Kebijakan Publik**

Beberapa ahli mendefinisikan kebijakan publik dengan sudut pandang yang berbeda-beda sesuai dengan fokus kajiannya. Menurut Thomas R. Dye (2013), kebijakan publik adalah *“whatever governments choose to do or not to do”*, yang berarti segala sesuatu yang dipilih oleh pemerintah untuk dilakukan atau tidak dilakukan dalam menanggapi persoalan publik. Definisi ini menegaskan bahwa kebijakan publik tidak hanya terbatas pada tindakan konkret, tetapi juga mencakup keputusan strategis ketika pemerintah memilih untuk tidak melakukan sesuatu. Dengan demikian, kebijakan publik selalu terkait dengan tanggung jawab pemerintah terhadap kepentingan masyarakat dan kesejahteraan umum.

Sementara itu, James E. Anderson (2015) mendefinisikan kebijakan publik sebagai serangkaian tindakan yang memiliki tujuan tertentu dan diikuti oleh seorang aktor atau sekelompok aktor untuk memecahkan masalah yang dihadapi publik. Anderson menekankan bahwa kebijakan publik bukan sekadar keputusan administratif, melainkan proses yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang terarah pada penyelesaian masalah publik.

Oleh karena itu, kebijakan publik tidak dapat dipisahkan dari aspek implementasinya, karena pada tahap inilah kebijakan diuji efektivitas dan keberhasilannya di lapangan.

Menurut William N. Dunn (2015), kebijakan publik merupakan keputusan interdependen yang berorientasi pada tujuan tertentu untuk mengatur perilaku masyarakat dan lembaga dalam rangka mencapai hasil yang diinginkan pemerintah. Dunn menekankan bahwa kebijakan publik adalah hasil dari interaksi antara berbagai aktor dan lembaga, baik di sektor publik maupun swasta. Artinya, kebijakan publik tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh dinamika sosial, ekonomi, dan politik yang kompleks. Konsep ini menunjukkan bahwa keberhasilan kebijakan publik sangat bergantung pada koordinasi antarlembaga dan dukungan dari berbagai pihak terkait.

Dari ketiga pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kebijakan publik tidak hanya mencakup keputusan yang diambil pemerintah, tetapi juga mencakup seluruh proses implementasi, evaluasi, dan penyesuaian kebijakan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks penelitian ini, penulis menggunakan konsep kebijakan publik menurut Anderson (2015) karena konsep tersebut menekankan pentingnya proses pelaksanaan kebijakan sebagai bagian integral dalam pencapaian tujuan. Hal ini relevan dengan fokus penelitian mengenai implementasi Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP) di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung, di mana kebijakan digital ini bertujuan untuk membentuk perilaku ASN yang lebih disiplin, akuntabel, dan produktif.

Dengan menggunakan konsep ini, penelitian dapat mengkaji secara mendalam bagaimana kebijakan SIKAP diterapkan di lingkungan birokrasi serta sejauh mana pelaksanaannya mampu menghasilkan perubahan perilaku positif di kalangan ASN. Dengan demikian, kebijakan publik tidak hanya dipandang sebagai keputusan formal pemerintah, tetapi juga sebagai instrumen yang mengarahkan perilaku individu dan organisasi menuju peningkatan kinerja serta tata kelola pemerintahan yang lebih baik.

## 2.4 Tinjauan Tentang Implementasi Kebijakan

### 2.4.1 Pengertian Implementasi Kebijakan

Istilah implementasi berasal dari bahasa Inggris *to implement* yang berarti melaksanakan atau menerapkan. Dalam konteks kebijakan publik, implementasi kebijakan diartikan sebagai proses pelaksanaan dari keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dalam bentuk kebijakan formal, agar dapat diwujudkan menjadi tindakan nyata yang membawa hasil sesuai dengan tujuan yang direncanakan. Proses implementasi ini menjadi tahapan penting karena merupakan penghubung antara formulasi kebijakan dengan dampak yang dirasakan masyarakat atau kelompok sasaran.

Menurut Tachjan (2006), implementasi merupakan proses untuk membawa dan menyelesaikan kebijakan, yang berarti bahwa suatu kebijakan tidak akan berarti tanpa tindakan nyata di lapangan. Dalam konteks pemerintahan, pelaksanaan kebijakan menjadi bentuk konkret dari tanggung jawab negara dalam menjalankan fungsi pelayanan publik. Sutmasa (2021) menambahkan bahwa implementasi kebijakan adalah serangkaian aktivitas administratif, teknis, dan sosial yang bertujuan mengubah keputusan politik menjadi hasil atau *outcomes* yang dapat dirasakan.

Pendapat tersebut diperkuat oleh Tresiana dan Duadji (2021:10) yang menyatakan bahwa setiap kebijakan, baik berskala nasional maupun lokal, pada prinsipnya harus ditindaklanjuti melalui implementasi agar dapat memberikan dampak nyata terhadap kehidupan masyarakat. Hal ini berarti bahwa kebijakan tanpa pelaksanaan hanyalah dokumen administratif yang tidak memiliki arti bagi publik.

Sementara itu, Van Meter dan Van Horn (dalam Pramono, 2020) memandang implementasi kebijakan sebagai serangkaian tindakan yang dilakukan oleh individu, organisasi, atau lembaga pemerintah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam kebijakan. Sabatier dan Mazmanian (1980) menambahkan bahwa implementasi merupakan proses



yang mencakup aktivitas politik, administratif, dan sosial setelah kebijakan disahkan, yang bertujuan untuk memastikan kebijakan tersebut menghasilkan dampak nyata bagi masyarakat atau kelompok sasaran.

Dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan merupakan suatu proses dinamis yang mengubah keputusan formal menjadi tindakan operasional, melalui kegiatan yang dirancang untuk mencapai hasil sesuai tujuan kebijakan. Dalam konteks penelitian ini, implementasi kebijakan mengacu pada pelaksanaan Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP) di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Lampung, sebagai bentuk penerapan kebijakan digitalisasi manajemen kinerja aparatur yang diharapkan mampu mengubah perilaku ASN menjadi lebih disiplin, transparan, dan akuntabel.

#### **2.4.2 Dimensi Implementasi Kebijakan**

Jones (dalam Dewi, 2022) mengemukakan bahwa implementasi kebijakan dapat dianalisis melalui tiga dimensi utama, yaitu interpretasi, organisasi, dan aplikasi. Ketiga dimensi ini menggambarkan tahapan logis dalam pelaksanaan kebijakan, mulai dari pemahaman terhadap isi kebijakan hingga penerapannya dalam konteks organisasi.

##### **1. Interpretasi**

Merujuk pada proses penafsiran terhadap kebijakan yang telah dirumuskan. Tahapan ini penting karena setiap pelaksana kebijakan perlu memahami dengan benar maksud, arah, serta sasaran kebijakan agar tidak terjadi distorsi makna. Tanpa pemahaman yang sama, pelaksanaan kebijakan dapat menyimpang dari tujuan semula. Dalam konteks sistem SIKAP, interpretasi berkaitan dengan bagaimana pegawai memahami fungsi sistem tersebut sebagai alat pengawasan dan pengukuran kinerja, bukan sekadar aplikasi absensi.

##### **2. Organisasi atau Institusi Pelaksana**

Mencakup struktur kelembagaan dan mekanisme yang berperan dalam menjalankan kebijakan. Pelaksana kebijakan tidak hanya bertanggung jawab dalam mengeksekusi keputusan, tetapi juga mengelola koordinasi antarunit, sumber daya manusia, dan sarana

pendukung lainnya. Implementasi SIKAP di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung, misalnya, memerlukan dukungan struktural dari bagian kepegawaian, tim teknologi informasi, serta pimpinan lembaga yang berperan dalam pengawasan dan evaluasi pelaksanaannya.

### 3. Aplikasi atau Pelaksanaan

Merupakan tahap operasional dari kebijakan. Pada tahap ini, kebijakan diterjemahkan ke dalam aktivitas nyata yang melibatkan pemanfaatan sumber daya dan prosedur administratif. Efektivitas aplikasi bergantung pada kesiapan teknis, kompetensi sumber daya manusia, serta keberlanjutan evaluasi program. Dalam konteks SIKAP, tahap aplikasi mencakup proses penggunaan sistem, penginputan data absensi dan kinerja, serta penyesuaian budaya kerja ASN terhadap sistem berbasis digital.

Secara keseluruhan, ketiga dimensi ini menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan tidak hanya ditentukan oleh kejelasan kebijakan itu sendiri, tetapi juga oleh bagaimana kebijakan dipahami, dikelola, dan diterapkan oleh para pelaksana di lapangan.

#### 2.4.3 Model-Model Implementasi Kebijakan

Berbagai ahli kebijakan publik telah mengembangkan model analisis implementasi untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan suatu kebijakan. Salah satu model klasik adalah Model Van Meter dan Van Horn (1975) yang mengidentifikasi enam variabel utama dalam implementasi:

- 1) Standar dan tujuan kebijakan,
- 2) Sumber daya,
- 3) Karakteristik lembaga pelaksana,
- 4) Komunikasi antarorganisasi,
- 5) Kondisi ekonomi, sosial, dan politik, serta
- 6) Sikap atau disposisi para pelaksana.

Model ini menekankan pentingnya koordinasi antaraktor dan kesesuaian antara kebijakan yang dirumuskan dengan realitas implementasi di lapangan.

Selanjutnya, Model Sabatier dan Mazmanian (1980) memandang implementasi sebagai proses jangka panjang yang berlangsung dalam konteks politik dan administratif. Keberhasilan implementasi menurut mereka sangat ditentukan oleh kejelasan tujuan kebijakan, kecukupan sumber daya, serta dukungan dari pihak-pihak yang terdampak oleh kebijakan tersebut. Dalam kasus SIKAP, dukungan dan penerimaan ASN terhadap sistem baru menjadi faktor penentu keberhasilan implementasi.

Model Grindle (1980) menyoroti dua aspek penting, yaitu isi kebijakan (*content of policy*) dan konteks pelaksanaannya (*context of implementation*). Model ini memandang implementasi sebagai proses interaksi antara kebijakan dengan lingkungan sosial-politik dan birokrasi yang melaksanakannya. Dengan demikian, faktor-faktor seperti kepentingan aktor, sumber daya, dan kekuatan politik turut memengaruhi efektivitas implementasi. Penerapan model-model ini membantu memahami bahwa implementasi kebijakan bukan hanya urusan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor manusia, politik organisasi, serta kondisi sosial yang ada dalam lembaga pelaksana.

#### **2.4.4 Faktor-faktor yang Memengaruhi Implementasi Kebijakan**

Menurut George C. Edwards III (1980), keberhasilan implementasi kebijakan sangat ditentukan oleh empat faktor utama, yaitu komunikasi (*communication*), sumber daya (*resources*), disposisi (*disposition*), dan struktur birokrasi (*bureaucratic structure*). Keempat faktor ini berperan saling melengkapi dalam memastikan agar kebijakan yang telah dirumuskan dapat dilaksanakan secara efektif sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

##### **1. Komunikasi Kebijakan (*communication*)**

Komunikasi menjadi elemen penting dalam proses implementasi kebijakan, karena menentukan sejauh mana pelaksana memahami tujuan, sasaran, dan prosedur pelaksanaan kebijakan tersebut. Edwards III menekankan bahwa komunikasi yang jelas, konsisten, dan tepat sasaran akan menghindarkan kesalahpahaman di antara

pelaksana. Dalam konteks implementasi Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP), komunikasi yang efektif dari pimpinan kepada seluruh ASN memastikan bahwa setiap pegawai memahami fungsi sistem, tata cara penggunaannya, serta manfaatnya bagi peningkatan disiplin dan tanggung jawab kerja.

2. Sumber Daya (*resources*)

Faktor sumber daya mencakup aspek manusia, finansial, informasi, dan infrastruktur yang diperlukan untuk mendukung keberhasilan implementasi kebijakan. Edwards III menegaskan bahwa kebijakan yang baik tidak akan berhasil apabila pelaksanaannya kekurangan sumber daya yang memadai. Dalam penerapan SIKAP, ketersediaan sarana teknologi, jaringan internet yang stabil, kemampuan pegawai dalam mengoperasikan sistem, serta dukungan anggaran operasional merupakan faktor krusial untuk memastikan sistem dapat berjalan efektif.

3. Disposisi (*disposition*)

Disposisi mengacu pada sikap, komitmen, dan tingkat penerimaan para pelaksana terhadap kebijakan yang dijalankan. Edwards III menjelaskan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan sangat dipengaruhi oleh kemauan pelaksana untuk menjalankan kebijakan tersebut dengan sungguh-sungguh. Dalam konteks SIKAP, ASN yang memiliki komitmen tinggi, motivasi kerja yang baik, dan pemahaman terhadap tujuan sistem akan lebih mudah beradaptasi dan menjalankan kebijakan secara efektif, sehingga menghasilkan perubahan perilaku positif seperti meningkatnya kedisiplinan dan tanggung jawab kerja.

4. Struktur Birokrasi (*bureaucratic structure*)

Struktur birokrasi menentukan pola koordinasi, mekanisme pengawasan, dan alur tanggung jawab dalam pelaksanaan kebijakan. Menurut Edwards III, struktur birokrasi yang terlalu kaku atau hierarkis dapat menghambat efektivitas implementasi karena memperlambat proses pengambilan keputusan. Dalam implementasi SIKAP, struktur birokrasi yang fleksibel, memiliki koordinasi lintas

bagian yang baik, dan dilengkapi dengan sistem pengawasan yang transparan akan memperlancar pelaksanaan serta meningkatkan tanggung jawab ASN.

Secara keseluruhan, teori Edwards III memberikan kerangka yang komprehensif untuk menganalisis bagaimana implementasi SIKAP dijalankan di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung. Keempat faktor tersebut menjadi acuan dalam menilai sejauh mana kebijakan berbasis teknologi ini dapat diterima, dijalankan, dan berpengaruh terhadap perubahan perilaku ASN, khususnya dalam aspek kedisiplinan, motivasi, dan tanggung jawab kerja.

#### **2.4.5 Implementasi Kebijakan dalam Konteks Digitalisasi Pemerintahan**

Perkembangan teknologi informasi membawa perubahan yang signifikan dalam cara pemerintah mengelola dan mengimplementasikan kebijakan publik. Era *e-government* telah mendorong terjadinya transformasi digital di berbagai lembaga pemerintahan, baik di tingkat pusat maupun daerah. Digitalisasi dalam birokrasi publik tidak hanya bertujuan untuk mempercepat proses administrasi, tetapi juga diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, serta tanggung jawab penyelenggaraan pemerintahan. Penerapan *e-government* merupakan bentuk adaptasi birokrasi terhadap perkembangan teknologi informasi guna mewujudkan pelayanan publik yang lebih efektif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat (Indrajit, 2018; Dwiyanto, 2021).

Implementasi sistem digital seperti Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP) merupakan contoh konkret penerapan kebijakan digital di lingkungan pemerintahan daerah. Sistem ini dirancang untuk membantu proses pemantauan dan evaluasi kinerja ASN secara real time, berbasis data, dan terintegrasi. Melalui penerapan SIKAP, proses pencatatan kehadiran, penilaian kinerja, serta pengawasan kedisiplinan pegawai dapat dilakukan secara objektif dan akurat. Selain itu, SIKAP juga memungkinkan pimpinan organisasi untuk mengambil keputusan berbasis

data (*data-driven decision making*) dalam perencanaan dan evaluasi kebijakan kepegawaian (Rahmawati & Haryono, 2021).

Keberhasilan implementasi kebijakan digital seperti SIKAP tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi yang digunakan, melainkan juga oleh kesiapan sumber daya manusia (SDM) serta perubahan perilaku kerja ASN. Menurut Robbins dan Judge (2019), perubahan perilaku dalam organisasi merupakan proses yang kompleks karena melibatkan aspek kognitif, afektif, dan konatif individu terhadap sistem atau kebijakan baru. ASN dituntut untuk memiliki adaptabilitas tinggi, kemauan untuk belajar teknologi baru, serta kesadaran terhadap pentingnya kinerja berbasis akuntabilitas dan transparansi. Tanpa perubahan perilaku yang mendukung, kebijakan digital berpotensi hanya menjadi formalitas administratif tanpa memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja birokrasi.

Selain faktor individu, dukungan organisasi dan budaya kerja birokrasi juga berperan penting dalam membentuk perilaku ASN yang produktif. Menurut Wibowo (2020), perilaku kerja ASN sangat dipengaruhi oleh lingkungan organisasi, gaya kepemimpinan, serta sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan. Oleh karena itu, implementasi SIKAP tidak hanya harus didukung dengan infrastruktur digital yang memadai, tetapi juga dengan perubahan budaya kerja menuju budaya berbasis kinerja dan data. Pemerintah daerah perlu menumbuhkan nilai-nilai profesionalisme, disiplin, serta tanggung jawab melalui mekanisme pemantauan dan evaluasi yang transparan.

Dalam konteks penelitian ini, implementasi SIKAP di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung menjadi instrumen strategis dalam mendorong perubahan perilaku ASN agar lebih disiplin, akuntabel, dan profesional. Dengan adanya sistem yang berbasis digital, diharapkan tidak hanya terjadi peningkatan efisiensi administrasi, tetapi juga transformasi perilaku kerja yang mendukung terciptanya birokrasi modern dan adaptif terhadap perkembangan teknologi.

#### **2.4.6 Relevansi Implementasi Kebijakan dengan Perilaku ASN**

Implementasi kebijakan memiliki keterkaitan yang erat dengan perilaku individu dalam organisasi, karena keberhasilan kebijakan sangat bergantung pada bagaimana pelaksana memahami dan melaksanakan kebijakan tersebut. Edwards III (1980) menegaskan bahwa sikap dan perilaku pelaksana kebijakan merupakan faktor penentu dalam keberhasilan implementasi. Pandangan ini sejalan dengan Tresiana dan Duadji (2021) yang menempatkan pelaku implementasi sebagai elemen kunci dalam menentukan keberhasilan kebijakan.

Dalam konteks organisasi publik, aparatur sipil negara (ASN) merupakan pelaksana utama kebijakan pemerintah. Oleh karena itu, perubahan perilaku ASN menjadi indikator penting keberhasilan implementasi. Sistem SIKAP, misalnya, tidak hanya bertujuan mengawasi kehadiran, tetapi juga mengubah perilaku ASN agar lebih bertanggung jawab, tepat waktu, serta berorientasi pada hasil kinerja.

Melalui implementasi kebijakan berbasis digital seperti SIKAP, pemerintah daerah tidak hanya meningkatkan efisiensi administrasi, tetapi juga mendorong terbentuknya budaya kerja baru yang lebih transparan dan profesional. Dengan demikian, implementasi kebijakan menjadi sarana strategis dalam mengarahkan perilaku ASN menuju perubahan yang lebih positif dan sesuai dengan nilai-nilai reformasi birokrasi.

Secara keseluruhan, penerapan kebijakan SIKAP di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung memperlihatkan sinergi antara aspek kebijakan publik dan perilaku individu dalam organisasi. Kebijakan yang efektif bukan hanya terukur dari hasil administratif, tetapi juga dari sejauh mana ia mampu mengubah perilaku ASN menjadi lebih disiplin, bertanggung jawab, dan profesional. Hal ini sejalan dengan tujuan reformasi birokrasi, yaitu menciptakan aparatur yang memiliki integritas tinggi, berorientasi pelayanan publik, dan akuntabel terhadap kinerja.

## **2.5 Tinjauan Teori Perilaku Organisasi**

### **2.5.1 Pengertian Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi (*organizational behavior*) merupakan studi mengenai bagaimana individu dan kelompok bertindak dalam suatu organisasi, serta bagaimana organisasi itu sendiri memengaruhi perilaku mereka. Perilaku organisasi memadukan teori dari psikologi, sosiologi, antropologi, dan manajemen untuk memahami, memprediksi, dan mengelola perilaku manusia dalam konteks pekerjaan.

Menurut Luthans (2011), perilaku organisasi adalah studi tentang perilaku manusia dalam organisasi, bagaimana perilaku tersebut memengaruhi kinerja, serta bagaimana organisasi dapat mengelola perilaku individu dan kelompok secara efektif. Fokus utama perilaku organisasi terletak pada pemahaman sikap, motivasi, persepsi, dan nilai individu yang berinteraksi dengan sistem dan struktur organisasi.

Dengan memahami perilaku individu, organisasi dapat merancang sistem, aturan, dan kebijakan yang lebih efektif, termasuk kebijakan berbasis digital seperti Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP). Hal ini penting karena keberhasilan implementasi kebijakan tidak hanya tergantung pada prosedur atau teknologi, tetapi juga pada bagaimana individu menyesuaikan diri dengan kebijakan tersebut.

### **2.5.2 Perilaku Individu dalam Organisasi**

Perilaku individu merupakan salah satu aspek utama dalam kajian perilaku organisasi (*organizational behavior*) yang menggambarkan bagaimana seseorang bertindak, berinteraksi, serta memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Luthans (2011), perilaku organisasi adalah studi tentang perilaku manusia dalam organisasi, bagaimana perilaku tersebut memengaruhi kinerja, serta bagaimana organisasi dapat mengelola perilaku individu dan kelompok secara efektif. Fokus utama



perilaku organisasi terletak pada pemahaman sikap, motivasi, persepsi, dan nilai individu yang berinteraksi dengan sistem dan struktur organisasi.

Dalam konteks birokrasi pemerintahan, perilaku individu ASN (Aparatur Sipil Negara) menjadi elemen penting dalam menentukan efektivitas pelaksanaan kebijakan publik, terutama pada era digitalisasi administrasi. Luthans (2011) menegaskan bahwa perilaku kerja positif seperti disiplin, komitmen, dan tanggung jawab merupakan modal dasar bagi peningkatan kinerja organisasi. Sebaliknya, perilaku negatif seperti resistensi terhadap perubahan, rendahnya motivasi, dan sikap apatis terhadap sistem baru dapat menjadi hambatan dalam proses implementasi kebijakan. Oleh karena itu, perilaku individu ASN perlu dibentuk melalui pendekatan manajerial dan kultural yang mendukung penerimaan terhadap inovasi digital.

Implementasi Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP) merupakan contoh nyata bagaimana kebijakan digital menuntut perubahan perilaku individu di lingkungan birokrasi. ASN dituntut untuk tidak hanya memahami fungsi teknis sistem, tetapi juga memiliki kesadaran terhadap nilai-nilai tanggung jawab, transparansi, dan kedisiplinan kerja. Menurut Wibowo (2020), perilaku kerja yang positif dalam organisasi modern terbentuk dari kesesuaian antara nilai individu dan nilai organisasi. Dalam hal ini, keberhasilan penerapan SIKAP bergantung pada sejauh mana ASN memiliki komitmen untuk menyesuaikan diri dengan sistem digital dan menjadikannya bagian dari rutinitas kerja sehari-hari.

Selain itu, faktor motivasi dan persepsi terhadap sistem juga berperan penting. Berdasarkan teori *Technology Acceptance Model* (TAM) yang dikemukakan oleh Davis (1989), penerimaan individu terhadap teknologi sangat dipengaruhi oleh persepsi kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*) dan persepsi manfaat (*perceived usefulness*). Jika ASN memandang bahwa penggunaan SIKAP memudahkan pekerjaan mereka dan meningkatkan efisiensi kerja, maka tingkat penerimaan terhadap sistem akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak pada perubahan perilaku

kerja yang lebih produktif. Namun, jika sistem dianggap rumit atau tidak memberikan manfaat nyata, maka akan timbul resistensi dan kecenderungan untuk mengabaikan penerapan kebijakan digital.

Perilaku individu dalam konteks implementasi SIKAP tidak hanya menjadi objek pengamatan, tetapi juga menjadi kunci keberhasilan transformasi digital dalam birokrasi. ASN di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung diharapkan dapat menunjukkan perilaku kerja yang mencerminkan nilai-nilai profesionalisme, disiplin, dan tanggung jawab melalui pemanfaatan sistem digital yang efektif dan berintegritas (Robbins & Judge, 2019; Wibowo, 2020).

### **2.5.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Perilaku ASN**

Berdasarkan perspektif perilaku organisasi Luthans (2011), beberapa faktor utama yang memengaruhi perilaku ASN dalam organisasi publik antara lain:

#### **1. Kepribadian dan sikap individu**

Karakteristik pribadi ASN seperti tanggung jawab, disiplin, dan sikap terhadap perubahan memengaruhi cara mereka merespons kebijakan baru. ASN dengan sikap positif dan terbuka terhadap inovasi cenderung lebih mudah menerima dan menggunakan SIKAP secara optimal.

#### **2. Motivasi kerja**

Motivasi menjadi faktor kunci dalam membentuk perilaku kerja. ASN yang memiliki motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang baik akan menunjukkan perilaku kerja yang lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam penggunaan sistem digital.

#### **3. Budaya organisasi**

Nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang berlaku dalam organisasi membentuk pola perilaku individu. Budaya organisasi yang menekankan tanggung jawab dan transparansi akan mendorong ASN menggunakan SIKAP secara jujur dan konsisten.

4. Kepemimpinan dan pengawasan

Gaya kepemimpinan yang mendukung, komunikatif, dan konsisten dalam pengawasan akan memperkuat kepatuhan ASN terhadap kebijakan digital. Pimpinan berperan sebagai *role model* dalam membentuk perilaku kerja yang disiplin.

5. Lingkungan kerja dan fasilitas pendukung

Ketersediaan sarana prasarana, jaringan internet, serta dukungan teknis menjadi faktor eksternal yang memengaruhi perilaku ASN dalam mengimplementasikan SIKAP secara efektif.

#### 2.5.4 Kaitan Perilaku ASN dengan Implementasi Kebijakan Digital

Keberhasilan implementasi kebijakan digital seperti Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP) sangat bergantung pada perilaku individu Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelaksana utama. Dalam konteks organisasi publik, perilaku ASN tidak hanya dipengaruhi oleh instruksi kebijakan, tetapi juga oleh bagaimana individu memahami, menerima, dan menyesuaikan diri terhadap perubahan sistem kerja berbasis digital. Luthans (2011) menjelaskan bahwa perilaku individu dalam organisasi merupakan hasil interaksi antara faktor internal, seperti sikap, persepsi, nilai, dan motivasi kerja, dengan faktor eksternal, seperti lingkungan kerja, sistem organisasi, dan budaya birokrasi. Oleh karena itu, kebijakan digital seperti SIKAP akan berjalan efektif apabila ASN memiliki sikap positif terhadap perubahan, motivasi kerja yang tinggi, serta persepsi yang baik terhadap manfaat sistem yang diterapkan.

Selanjutnya, Davis (1989) melalui *Technology Acceptance Model* (TAM) menekankan bahwa penerimaan terhadap teknologi dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu *perceived usefulness* (manfaat yang dirasakan) dan *perceived ease of use* (kemudahan penggunaan). Dalam konteks implementasi SIKAP, hal ini berarti bahwa ASN akan lebih cenderung menggunakan sistem apabila mereka merasa bahwa aplikasi tersebut memudahkan pekerjaan dan meningkatkan kinerja. Apabila sistem dianggap rumit atau menambah beban administratif, resistensi dapat

muncul, sehingga efektivitas kebijakan digital menjadi rendah (Venkatesh et al., 2022).

Selain faktor penerimaan teknologi, perilaku ASN juga dipengaruhi oleh karakteristik budaya organisasi birokratis yang cenderung hierarkis dan formalistik. Menurut Sedarmayanti (2020), ASN dalam birokrasi publik sering kali menunjukkan *resistance to change* karena kebijakan baru dipandang mengganggu pola kerja yang telah mapan. Sejalan dengan pandangan Luthans (2011), perubahan perilaku individu akan lebih efektif apabila organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran, keterlibatan pegawai, dan kesiapan menghadapi perubahan. Oleh karena itu, pemerintah daerah tidak cukup hanya menyediakan infrastruktur digital, tetapi juga perlu membangun iklim organisasi yang kondusif melalui sosialisasi kebijakan, pelatihan berkelanjutan, serta penguatan budaya kinerja yang mendorong adaptasi ASN terhadap sistem digital sebagai bagian dari reformasi birokrasi (Dwiyanto, 2021).

Perubahan perilaku ASN dalam implementasi kebijakan digital juga berkaitan erat dengan nilai-nilai integritas, akuntabilitas, dan profesionalisme. Menurut Dwiyanto (2021), perilaku ASN yang mencerminkan tanggung jawab dan kedisiplinan akan memperkuat keberhasilan kebijakan digital karena sistem seperti SIKAP dirancang untuk meningkatkan transparansi dan objektivitas dalam penilaian kinerja. Sebaliknya, apabila ASN hanya menjalankan sistem secara formalitas tanpa internalisasi nilai-nilai tersebut, maka tujuan kebijakan digitalisasi pemerintahan tidak akan tercapai optimal.

Analisis perilaku individu ASN menjadi bagian penting dalam mengevaluasi efektivitas implementasi kebijakan digital. Integrasi antara teori perilaku organisasi dan teori implementasi kebijakan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana faktor sikap, motivasi, serta budaya kerja memengaruhi keberhasilan program digitalisasi pemerintahan. Pendekatan ini membantu pemerintah dalam

merancang strategi perubahan perilaku yang berkelanjutan guna mendukung transformasi digital sektor publik (Putri & Santoso, 2023).

## **2.6 Tinjauan tentang SIKAP (Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai)**

Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP) merupakan inovasi digital yang dikembangkan pemerintah sebagai bagian dari upaya memperkuat efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas dalam manajemen kinerja serta kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN). Penerapan SIKAP menjadi wujud konkret dari kebijakan *e-government* yang menekankan transparansi dan tanggung jawab birokrasi melalui digitalisasi sistem administrasi kepegawaian.

Menurut Laudon dan Laudon (2020), sistem informasi adalah kombinasi antara perangkat keras, perangkat lunak, jaringan komunikasi, data, dan sumber daya manusia yang dirancang untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi guna mendukung proses pengambilan keputusan serta pengendalian dalam organisasi. Dalam konteks pemerintahan, sistem informasi seperti SIKAP berperan strategis dalam memastikan proses manajemen kinerja ASN berlangsung secara terukur, transparan, dan berbasis data aktual.

SIKAP mengintegrasikan dua aspek utama dalam tata kelola kepegawaian, yaitu absensi digital dan pelaporan kinerja berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Data yang terekam melalui sistem ini digunakan sebagai dasar untuk penilaian kinerja, pemberian tunjangan, serta evaluasi kedisiplinan ASN. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB, 2022) menjelaskan bahwa penerapan sistem informasi kinerja dan absensi bertujuan untuk meningkatkan tanggung jawab ASN, menjamin keadilan dalam penilaian berbasis hasil, memperkuat kedisiplinan, serta mendorong efektivitas dan efisiensi kerja melalui mekanisme digital yang terintegrasi.

Sebagaimana dijelaskan oleh Sutabri (2012), sistem informasi publik berfungsi sebagai alat bantu manajerial yang mendukung proses pengambilan keputusan, monitoring kinerja, serta koordinasi antarunit kerja. Oleh karena itu, SIKAP

tidak hanya berfungsi sebagai sistem pencatatan kehadiran, tetapi juga sebagai instrumen pengendalian dan penilaian kinerja ASN secara objektif dan terukur. Hal ini menegaskan bahwa keberadaan SIKAP memiliki peran strategis dalam memperkuat tata kelola pemerintahan yang berbasis pada prinsip *good governance*.

Implementasi SIKAP di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Lampung menjadi langkah penting dalam mendukung reformasi birokrasi daerah. Sistem ini diharapkan mampu menekan perilaku indisipliner, meningkatkan produktivitas kerja, serta menumbuhkan budaya kinerja yang berbasis hasil (*performance-based culture*). Namun demikian, sebagaimana dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2019), penerapan teknologi baru dalam organisasi sering kali memunculkan resistensi dan perubahan sikap di kalangan pegawai. Oleh sebab itu, keberhasilan implementasi SIKAP sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia, tingkat penerimaan ASN terhadap sistem digital, serta dukungan pimpinan dalam proses adaptasi kebijakan.

Dalam konteks tersebut, Tresiana dan Duadji (2021) menegaskan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan dan sistem berbasis kinerja dalam pemerintahan sangat ditentukan oleh pemahaman aparatur terhadap manfaat kebijakan, kejelasan kebijakan pelaksanaan, serta komitmen organisasi dalam menjaga konsistensi penerapannya. Dengan demikian, penerapan Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP) tidak hanya bergantung pada kecanggihan teknologi yang digunakan, tetapi juga pada perilaku, motivasi, dan integritas ASN dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya.

Secara keseluruhan, SIKAP berfungsi sebagai sarana pengendalian manajemen ASN berbasis digital yang mengintegrasikan aspek kedisiplinan, tanggung jawab, dan transparansi. Melalui penerapan sistem ini, diharapkan terjadi perubahan perilaku ASN menuju aparatur yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada hasil kerja yang terukur, sehingga mendukung terwujudnya birokrasi yang adaptif dan akuntabel di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Lampung.

Dalam penelitian ini implementasi Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP) dianalisis menggunakan teori implementasi kebijakan Edwards III, yang menekankan pada empat variabel utama, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi pelaksana, dan struktur birokrasi. Keempat variabel tersebut digunakan sebagai kerangka analisis untuk menilai sejauh mana kebijakan digital SIKAP dikomunikasikan kepada ASN, didukung oleh sumber daya yang memadai, dilaksanakan dengan komitmen pelaksana yang baik, serta ditopang oleh struktur birokrasi yang mendukung di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Lampung. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk melihat implementasi kebijakan tidak hanya dari sisi keberadaan sistem, tetapi juga dari proses dan dinamika pelaksanaannya.

Perubahan perilaku ASN dalam penelitian ini dikaji menggunakan teori perilaku organisasi Luthans (2011), yang menjelaskan bahwa perilaku individu dalam organisasi merupakan hasil interaksi antara faktor internal, seperti sikap, persepsi, nilai, dan motivasi kerja, dengan faktor eksternal berupa sistem organisasi, kebijakan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Dalam konteks penerapan SIKAP, teori ini digunakan untuk menganalisis bagaimana ASN merespons kebijakan digital, baik dalam bentuk perubahan perilaku positif seperti peningkatan kedisiplinan, tanggung jawab, dan motivasi kerja, maupun perilaku negatif seperti resistensi terhadap perubahan dan kepatuhan yang bersifat administratif semata. Dengan mengintegrasikan teori implementasi kebijakan Edwards III dan teori perilaku organisasi Luthans, penelitian ini berupaya menjelaskan hubungan antara efektivitas implementasi SIKAP dan perubahan perilaku ASN di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung. Pendekatan ini menegaskan bahwa keberhasilan kebijakan digital tidak hanya ditentukan oleh aspek struktural dan teknis implementasi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola perubahan perilaku ASN agar selaras dengan tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas birokrasi.

## 2.7 Kerangka Pikir

Permasalahan utama dalam penelitian ini berawal dari adanya kesenjangan antara tujuan digitalisasi birokrasi dengan realitas perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) di lapangan. Meskipun Pemerintah Provinsi Lampung telah menerapkan Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP) sebagai instrumen pengawasan dan penilaian kinerja berbasis digital, kedisiplinan, tanggung jawab kerja, dan motivasi kerja ASN di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung masih belum optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan kebijakan digital seperti SIKAP tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada bagaimana kebijakan tersebut diimplementasikan dan diinternalisasi oleh pelaksana kebijakan.

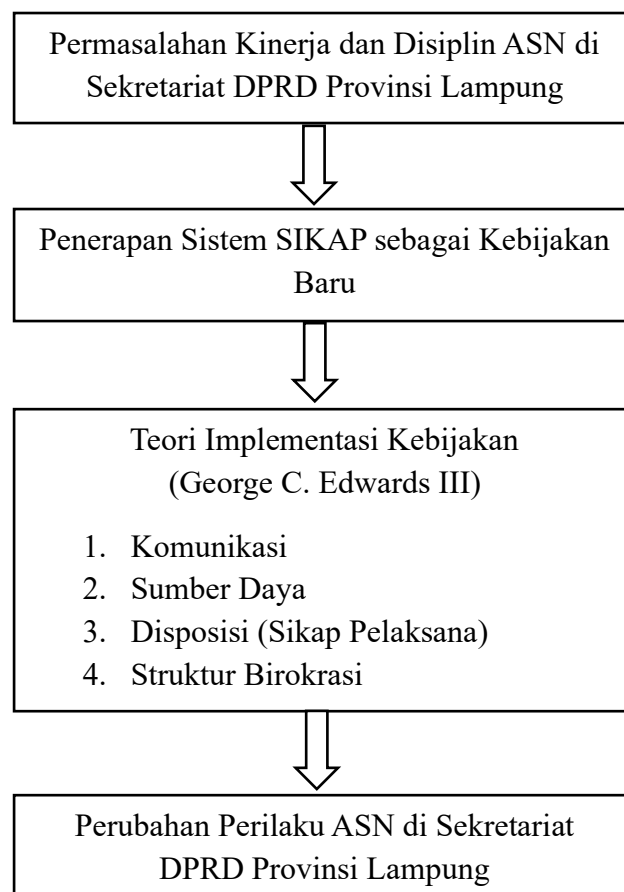
Penelitian ini menggunakan teori implementasi kebijakan George C. Edwards III (1980) yang menekankan empat variabel utama, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Variabel komunikasi menjelaskan sejauh mana kebijakan penerapan Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP) disosialisasikan dengan baik kepada ASN, sehingga mereka memahami tujuan dan mekanisme sistem secara jelas. Variabel sumber daya menyoroti ketersediaan dukungan berupa sarana prasarana, kemampuan teknis, serta kualitas sumber daya manusia dalam mendukung penerapan SIKAP. Selanjutnya, variabel disposisi menggambarkan sikap, komitmen, dan motivasi ASN serta pimpinan dalam melaksanakan kebijakan tersebut. Terakhir, variabel struktur birokrasi menilai sejauh mana prosedur, pembagian tugas, dan koordinasi antarbagian mendukung efektivitas implementasi SIKAP.

Implementasi kebijakan SIKAP dihubungkan dengan teori perilaku organisasi Luthans (2011) untuk menganalisis dampaknya terhadap perubahan perilaku ASN. Luthans menjelaskan bahwa perilaku kerja individu dalam organisasi dipengaruhi oleh sikap, motivasi, komitmen, dan persepsi individu terhadap sistem dan lingkungan kerja. Dalam konteks penerapan SIKAP, implementasi kebijakan yang berjalan efektif diharapkan mampu mendorong munculnya perilaku kerja positif ASN, seperti peningkatan disiplin kehadiran, tanggung jawab terhadap pelaporan kinerja, serta motivasi kerja yang lebih baik.



Sebaliknya, implementasi yang kurang optimal dapat memunculkan perilaku negatif berupa resistensi terhadap perubahan, kepatuhan administratif semata, dan menurunnya motivasi kerja.

Kerangka berpikir penelitian ini menggambarkan hubungan kausal antara implementasi kebijakan SIKAP (teori George C. Edwards III) dengan perubahan perilaku ASN (teori Luthans, 2011). Implementasi kebijakan yang didukung oleh komunikasi yang jelas, sumber daya yang memadai, disposisi pelaksana yang positif, dan struktur birokrasi yang mendukung diharapkan mampu membentuk perilaku ASN yang disiplin, bertanggung jawab, dan termotivasi. Kerangka ini menjadi dasar analisis dalam menilai keberhasilan penerapan SIKAP serta dampaknya terhadap perilaku ASN di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung.



**Gambar 3. Kerangka Berpikir**

*Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025*

### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, karena peneliti ingin menggambarkan secara mendalam dan faktual mengenai implementasi Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP) terhadap perubahan perilaku ASN di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kualitatif berlandaskan pada filsafat *postpositivisme* dan digunakan untuk meneliti kondisi objek secara alamiah, di mana peneliti menjadi instrumen utama. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta dianalisis secara induktif dengan menekankan makna dibandingkan generalisasi. Pendekatan ini bertujuan memperoleh data yang relevan, faktual, dan mendalam terhadap fenomena yang dikaji.

Moleong (2017) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif berupaya memahami fenomena sosial secara menyeluruh berdasarkan data dari situasi alamiah. Sejalan dengan itu, Creswell (dalam Raco, 2018) menegaskan bahwa penelitian kualitatif digunakan untuk mengeksplorasi dan memahami fenomena sentral melalui proses yang berkesinambungan antara pengumpulan, pengolahan, dan analisis data. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan secara langsung di lapangan agar dapat menggambarkan kondisi objektif dan aktual terkait implementasi sistem SIKAP.

Penelitian kualitatif berlandaskan pada upaya memahami fenomena sosial secara mendalam melalui perspektif subjek yang diteliti. Menurut Moleong (2017), penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik melalui deskripsi dalam

bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks alamiah. Oleh karena itu, pendekatan deskriptif kualitatif dianggap tepat karena fokus penelitian diarahkan untuk menjelaskan implementasi Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP) terhadap perubahan perilaku ASN secara sistematis, faktual, dan akurat. Penelitian ini dilakukan secara terencana dan terorganisasi sebagaimana dikemukakan oleh Nasution (2018) yang menyatakan bahwa penelitian merupakan proses penyelidikan ilmiah yang bertujuan menemukan dan memahami fakta-fakta sosial secara mendalam. Melalui pendekatan ini, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan sistem informasi kinerja ASN di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Lampung.

### 3.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, fokus penelitian ini diarahkan pada analisis implementasi Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP) di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Lampung sebagai bagian dari upaya digitalisasi birokrasi daerah. Penelitian ini berangkat dari kesadaran bahwa perkembangan teknologi informasi telah menjadi pendorong utama reformasi birokrasi di berbagai negara, termasuk Indonesia. Saat ini, pemerintah Indonesia tengah berupaya memperkuat tata kelola pemerintahan berbasis elektronik atau *e-government* guna meningkatkan efektivitas, transparansi, dan tanggung jawab pelayanan publik. Dengan demikian, penerapan SIKAP menjadi wujud konkret kebijakan digital yang bertujuan memperbaiki sistem pengelolaan kinerja aparatur sipil negara (ASN) di daerah.

Meskipun penerapan sistem digital di sektor publik telah menunjukkan kemajuan, sebagaimana tercermin dari meningkatnya peringkat *E-government Development Index (EGDI)* Indonesia tahun 2022, masih terdapat kesenjangan dalam implementasi di tingkat daerah. Di Provinsi Lampung, khususnya di Sekretariat DPRD, masih ditemukan berbagai persoalan seperti tingginya tingkat ketidakhadiran ASN, lemahnya disiplin kerja, dan resistensi terhadap penggunaan sistem digital. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital birokrasi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan

teknologi, tetapi juga oleh kesiapan sumber daya manusia dalam mengadopsi perubahan. Oleh karena itu, efektivitas implementasi SIKAP sangat dipengaruhi oleh perilaku ASN dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Sejalan dengan kebijakan nasional melalui *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2020–2025 dan pengembangan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN), penerapan SIKAP di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung dimaksudkan sebagai instrumen pengawasan, penilaian kinerja, dan penegakan kedisiplinan ASN. Namun, keberhasilan implementasi sistem ini bergantung pada kesiapan organisasi, dukungan manajerial, serta budaya kerja birokrasi yang adaptif terhadap perubahan digital. Dalam konteks ini, peran pimpinan dan dukungan internal lembaga menjadi faktor penting dalam memastikan sistem berjalan optimal. Dengan demikian, penelitian ini memusatkan perhatian pada bagaimana kebijakan digital ini benar-benar diinternalisasi dalam lingkungan kerja ASN.

Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis implementasi Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP) di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung sebagai bentuk penerapan kebijakan digital, dengan meninjau proses implementasinya berdasarkan aspek komunikasi, sumber daya, disposisi pelaksana, dan struktur birokrasi sebagaimana dikemukakan dalam teori implementasi kebijakan Edwards III. Fokus ini diarahkan untuk memahami bagaimana kebijakan SIKAP dipahami, didukung, dan dijalankan oleh para pelaksana di lingkungan organisasi.

Penelitian ini juga memfokuskan perhatian pada identifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi SIKAP, baik yang bersifat teknis, organisatoris, maupun sumber daya manusia. Faktor-faktor tersebut dianalisis untuk melihat pengaruhnya terhadap efektivitas pelaksanaan kebijakan serta dampaknya terhadap perilaku ASN di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Lampung. Dampak perilaku yang dikaji dalam penelitian ini meliputi perubahan disiplin kerja, motivasi kerja, dan tanggung jawab kerja ASN. Analisis perubahan perilaku ASN tersebut didasarkan pada teori perilaku

organisasi yang dikemukakan oleh Luthans (2011), yang menjelaskan bahwa perilaku individu dalam organisasi dapat tercermin melalui sikap kerja, dorongan motivasi, serta tingkat tanggung jawab individu terhadap tugas dan aturan organisasi. Dalam konteks penerapan Sistem Informasi Kehadiran dan Aktivitas Pegawai (SIKAP), implementasi kebijakan yang berjalan secara efektif diharapkan mampu mendorong terbentuknya perilaku kerja yang positif pada ASN, seperti meningkatnya disiplin dalam kehadiran dan kepatuhan terhadap jam kerja, tumbuhnya motivasi dalam melaksanakan tugas, serta meningkatnya tanggung jawab dalam menjalankan kewajiban kerja. Sebaliknya, apabila implementasi sistem belum berjalan secara optimal, maka dapat memunculkan berbagai bentuk perilaku kerja yang kurang mendukung, seperti kepatuhan yang bersifat administratif atau kurangnya kesadaran ASN dalam memanfaatkan sistem secara optimal.

Dengan demikian, penelitian ini menempatkan implementasi kebijakan SIKAP sebagai faktor utama yang dianalisis berdasarkan teori Edwards III, sementara perilaku ASN diposisikan sebagai dampak dari implementasi kebijakan digital tersebut sesuai dengan perspektif Luthans (2011), bukan sebagai variabel perantara. Melalui fokus ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai efektivitas implementasi SIKAP serta implikasinya terhadap perilaku kerja ASN, sekaligus menjadi dasar bagi upaya perbaikan kebijakan dan penguatan praktik digitalisasi birokrasi di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung.

### **3.3 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Lampung, yang beralamat di Jalan Wolter Monginsidi No. 115, Pengajaran, Kecamatan Teluk Betung Utara, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa Sekretariat DPRD Provinsi Lampung merupakan salah satu instansi pemerintahan daerah yang telah menerapkan Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP) dalam pengelolaan kehadiran dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada beberapa alasan penting. Pertama, Sekretariat DPRD merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang telah menerapkan Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP) sebagai bagian dari reformasi birokrasi dan digitalisasi manajemen kepegawaian. Sistem ini dirancang untuk membangun perilaku ASN yang lebih disiplin, akuntabel, dan termotivasi, namun implementasinya di lingkungan Sekretariat DPRD masih menghadapi berbagai tantangan.

Berdasarkan hasil observasi awal, peneliti menemukan adanya fenomena yang menarik: sebagian ASN tampak antusias dengan penerapan sistem digital karena dianggap lebih transparan dan objektif, tetapi sebagian lainnya justru merasa terbebani karena terdapat ASN yang belum terbiasa menggunakan aplikasi digital dan masih menunjukkan sikap *resistance* terhadap perubahan. Fenomena ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara penerapan sistem digital dan perubahan perilaku pegawai, yang menjadikan lokasi ini relevan untuk dikaji lebih dalam.

Dari sisi kontekstual, Sekretariat DPRD memiliki karakteristik organisasi yang berbeda dibandingkan instansi eksekutif lainnya. ASN di lingkungan DPRD bekerja dengan ritme yang dinamis dan harus menyesuaikan dengan agenda politik serta jadwal rapat dewan yang sering berubah. Kondisi tersebut menjadikan implementasi sistem seperti SIKAP tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis, tetapi juga menyentuh dimensi psikologis dan perilaku kerja aparatur dalam organisasi publik (Sedarmayanti, 2020; Dwiyanto, 2021).

### **3.4 Sumber dan Jenis Data**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, sehingga data yang dikumpulkan bersifat deskriptif dan menggambarkan fenomena yang terjadi di lapangan secara mendalam. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data Primer: dalam penelitian ini bukan lagi sekadar rencana pencarian informasi, melainkan telah berwujud transkrip verbal hasil wawancara mendalam (*in-depth interview*) serta kumpulan catatan lapangan (*field notes*) dari observasi langsung mengenai interaksi, motivasi, dan perilaku harian ASN dalam menggunakan aplikasi SIKAP. Data primer ini diperoleh secara langsung melalui interaksi interaktif tatap muka dengan otoritas sumber utama (informan penelitian) yang memiliki keterkaitan langsung dengan objek kajian di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung.
2. Data sekunder: dalam penelitian ini berwujud dokumen otentik, regulasi formal, dokumen hukum, arsip data kuantitatif, serta dokumentasi visual yang diperoleh melalui penelusuran dokumen resmi (*desk research*) untuk memperkuat triangulasi data. Seluruh data sekunder ini diambil secara sah dari sistem database internal Bagian Kepegawaian Sekretariat DPRD Provinsi Lampung serta Badan Kepegawaian Daerah (BKD).

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, teknik pengumpulan data merupakan langkah penting untuk memperoleh informasi yang mendalam dan komprehensif mengenai fenomena yang diteliti (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, sehingga teknik pengumpulan data difokuskan pada upaya memahami makna di balik tindakan dan perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) terkait implementasi Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP) di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### 1. Wawancara Mendalam (*In-Depth Interview*)

Teknik ini telah dilaksanakan secara langsung dengan mengandalkan instrumen pedoman wawancara (*interview guide*) yang semi-terstruktur. Wawancara dilakukan secara tatap muka untuk menggali data verbal yang mendalam mengenai pandangan, motif, dan perubahan perilaku ASN setelah adanya SIKAP. Hasil dari teknik ini berupa rekaman audio yang telah ditranskrip secara utuh ke dalam bentuk naskah tertulis (transkrip wawancara) dari seluruh informan.

**Tabel 3. Informan Penelitian**

| No. | Kode Informan                                       | Jabatan (Disamarkan)                                               | Peran dalam Penelitian                                                                                                                                                                                       | Data yang Digali                                                                                                                                                                                                                    |
|-----|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | INF-01                                              | Pejabat Struktural/ Manajerial (Eselon III)                        | Bertindak sebagai penanggung jawab utama pelaksanaan seluruh sistem kepegawaian dan implementasi kebijakan SIKAP di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Lampung.                                            | Data kebijakan makro, prosedur formal penerapan SIKAP, strategi sosialisasi institusional, kendala makro dalam pelaksanaan kebijakan, serta pandangan strategis pimpinan terkait dinamika perubahan perilaku ASN.                   |
| 2.  | INF-02                                              | Pejabat Pengawas/ Sub-Bagian Kepegawaian (Eselon IV)               | Bertindak sebagai pengawas operasional harian yang mengelola data absensi, pelaporan kinerja berkala, serta mengontrol penegakan kedisiplinan ASN melalui pemanfaatan aplikasi SIKAP.                        | Alur teknis proses input dan mekanisme monitoring harian data SIKAP, pemetaan kendala teknis operasional di lapangan, serta evaluasi riil pengaruh SIKAP terhadap kedisiplinan fisik dan fluktuasi motivasi pegawai.                |
| 3.  | INF-03                                              | Pengelola Teknis Aplikasi/ Operator                                | Bertindak sebagai pengelola teknis institusi yang bertanggung jawab penuh terhadap aktivitas input data pendukung, pemantauan stabilitas data kehadiran, dan verifikasi berkas banding pegawai.              | Pengalaman teknis harian penggunaan aplikasi, pemetaan tingkat kesulitan atau resistensi pegawai pada masa transisi, serta data efektivitas sistem dalam memonitor kinerja dan absensi secara <i>real-time</i> .                    |
| 4.  | INF-04 s.d<br>INF-08<br>Dan<br>INF-09 s.d<br>INF-13 | ASN Masa Kerja Lama (5 Orang) Dan<br>ASN Masa Kerja Baru (5 Orang) | Bertindak sebagai pengguna langsung ( <i>end-user</i> ) sistem SIKAP lintas bagian yang memberikan perspektif empiris dan psikologis murni mengenai dampak nyata sistem terhadap perilaku kerja sehari-hari. | Persepsi subjektif terhadap tingkat kemudahan penggunaan aplikasi ( <i>perceived ease of use</i> ), pengaruh konkret SIKAP pada pembentukan perilaku harian, orientasi motivasi ekstrinsik (TPP), dan akuntabilitas moral individu. |

*Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2025*



Berdasarkan tabel informan penelitian di atas, pemilihan informan penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan informan secara sengaja berdasarkan pertimbangan tertentu yang dianggap dapat memberikan informasi yang relevan dengan fokus penelitian. Khusus untuk ASN pengguna SIKAP, peneliti mengambil 10 orang ASN sebagai informan yang terdiri dari 5 ASN lama dan 5 ASN baru. Informan ASN tersebut berasal dari beberapa bidang di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung, di mana dari setiap bidang dipilih dua orang ASN, yaitu satu ASN lama dan satu ASN baru. Demi mematuhi etika penelitian kualitatif terkait kerahasiaan identitas (*anonymity*), seluruh identitas nama dan jabatan spesifik informan disamarkan dengan menggunakan sistem pengodean (*coding*) INF-01 sampai dengan INF-13.

## 2. Observasi (*Observation Non-Partisipan*)

Teknik observasi *non-partisipan* telah selesai dilaksanakan secara intensif di lingkungan Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Lampung guna menjangkau data perilaku nyata pegawai secara objektif di lapangan. Peneliti telah melakukan pengamatan pasif secara langsung terhadap dinamika aktivitas harian Aparatur Sipil Negara (ASN) saat berinteraksi dengan aplikasi SIKAP, khususnya pada saat melakukan rutinitas perekaman kehadiran absen masuk pagi hari sebelum batas waktu pukul 07.30 WIB serta kepatuhan pada jam operasional kepulangan kerja. Selain itu, pengamatan juga diarahkan secara saksama pada perilaku aparatur dalam melaksanakan kewajiban pengisian instrumen pelaporan kinerja harian di dalam sistem. Hasil dari teknik observasi ini telah dituangkan ke dalam lembar catatan lapangan (*field notes*) yang mencatat fakta empiris berupa interaksi harian antara pegawai dan operator, fenomena hambatan jaringan pada jam sibuk, serta respons perilaku aparatur saat menghadapi *server error*. Data observasi faktual ini bertindak sebagai basis konfirmasi silang untuk memperkuat, memverifikasi, dan melakukan triangulasi terhadap seluruh pengakuan verbal yang disampaikan oleh para informan pada saat sesi wawancara mendalam.

### 3. Dokumentasi (*Documentation*)

Teknik dokumentasi telah selesai dirampungkan oleh peneliti melalui penelusuran, pengumpulan, dan penyaringan arsip resmi (*desk research*) pada *database* internal Bagian Kepegawaian Sekretariat DPRD Provinsi Lampung. Melalui teknik ini, peneliti telah berhasil menghimpun berbagai dokumen otentik dan tertulis yang meliputi buku pedoman teknis penggunaan aplikasi SIKAP, bundel peraturan perundang-undangan terkait kepegawaian daerah, serta berkas arsip absensi bulanan pegawai. Pengumpulan dokumen laporan kinerja harian dan Laporan Rekapitulasi Persentase Kehadiran ASN juga telah selesai diolah untuk memetakan grafik kedisiplinan aparatur secara kuantitatif. Seluruh dokumen hukum, data administratif, serta arsip data kuantitatif yang telah dikumpulkan ini tidak lagi diposisikan sebagai referensi teoritis normatif, melainkan telah diintegrasikan sepenuhnya sebagai data sekunder yang otentik untuk melengkapi data wawancara dan observasi, sehingga keandalan serta validitas seluruh hasil analisis dalam laporan penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Melalui ketiga teknik tersebut, peneliti memperoleh data yang mendalam, kredibel, dan terverifikasi mengenai implementasi SIKAP dan pengaruhnya terhadap perubahan perilaku ASN di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis Miles dan Huberman (2014), yang meliputi tiga tahapan utama yaitu reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (*conclusion drawing/verification*). Model ini dipilih karena sesuai dengan karakter penelitian kualitatif yang menekankan pada pemahaman makna, pola, dan hubungan antar fenomena yang diteliti.

#### 1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Pada tahap ini, dilakukannya proses pemilihan, penyederhanaan, serta pengorganisasian data mentah yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang tidak relevan dengan fokus penelitian akan

disisihkan, sementara data yang berkaitan dengan implementasi SIKAP dan perubahan perilaku ASN akan disusun secara sistematis sesuai tema seperti kedisiplinan, tanggung jawab, motivasi, dan persepsi terhadap sistem.

## 2. Penyajian Data (*Data Display*)

Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif, tabel, atau matriks untuk mempermudah peneliti dalam memahami hubungan antar kategori. Penyajian data ini membantu mengilustrasikan bagaimana implementasi SIKAP dijalankan dan bagaimana sistem tersebut berpengaruh terhadap perilaku individu ASN di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung.

## 3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*)

Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan berdasarkan pola, tema, dan makna yang muncul dari hasil analisis data. Kesimpulan ini akan diverifikasi secara terus-menerus selama proses penelitian untuk memastikan keabsahan data melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Hasil akhir diharapkan mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antara implementasi SIKAP dan perubahan perilaku ASN.

Dengan menggunakan model analisis ini, peneliti dapat menggambarkan secara mendalam bagaimana implementasi kebijakan digital berbasis Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP) berkontribusi terhadap pembentukan perilaku ASN yang lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berkomitmen terhadap kinerja organisasi.

### 3.7 Teknik Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, keabsahan data menjadi aspek penting untuk menjamin validitas hasil penelitian. Terdapat empat kriteria utama yang digunakan untuk menguji keabsahan data, yaitu *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability* (Lincoln & Guba, 1985).

#### 1. *Credibility* (Kredibilitas)

Kredibilitas berkaitan dengan sejauh mana kebenaran data dapat dipercaya. Peneliti memastikan hal ini melalui triangulasi sumber dan teknik, member

checking, serta peningkatan ketekunan dalam observasi agar hasil penelitian mencerminkan kondisi sebenarnya di lapangan.

2. *Transferability* (Keteralihan)

*Transferability* menunjukkan sejauh mana hasil penelitian dapat diterapkan pada konteks lain dengan karakteristik serupa. Dalam penelitian ini, peneliti memberikan deskripsi kontekstual yang rinci mengenai lokasi, subjek, dan situasi penelitian di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung, agar pembaca dapat menilai keteralihan hasil penelitian.

3. *Dependability* (Kebergantungan)

*Dependability* menekankan pada konsistensi hasil penelitian. Peneliti memastikan bahwa proses penelitian dilakukan secara sistematis, transparan, dan dapat ditelusuri kembali, misalnya melalui dokumentasi catatan lapangan, transkrip wawancara, serta proses analisis data yang jelas.

4. *Confirmability* (Kepastian atau Objektivitas)

*Confirmability* berkaitan dengan sejauh mana hasil penelitian bebas dari bias peneliti. Dalam hal ini, peneliti menjaga objektivitas melalui audit trail dan pemeriksaan ulang data agar interpretasi yang dihasilkan benar-benar didukung oleh bukti empiris.

Dengan menerapkan keempat kriteria tersebut, penelitian kualitatif ini diharapkan memiliki tingkat keabsahan yang tinggi serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penerapan Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP) di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung ditinjau dari teori George C. Edwards III secara keseluruhan telah berjalan fungsional secara administratif, namun belum sepenuhnya optimal pada aspek kualitas substantif. Pada aspek komunikasi dan struktur birokrasi, kebijakan ini telah berjalan efektif yang dibuktikan dengan adanya sosialisasi berjenjang, kejelasan Prosedur Operasional Standar (SOP), serta pembagian tugas operator yang rigid sehingga ASN mampu mengoperasikan aplikasi secara mandiri. Meskipun demikian, kualitas implementasi teknis di lapangan masih kerap terhambat oleh keterbatasan infrastruktur teknologi, khususnya berupa gangguan jaringan harian dan ketidakstabilan kapasitas server utama pada jam-jam sibuk. Selain itu, pada aspek disposisi pelaksana, komitmen yang terbentuk di lingkungan pegawai belum sepenuhnya optimal karena penerimaan ASN terhadap sistem baru ini masih didominasi oleh motif kepatuhan formal terhadap aturan birokrasi, bukan didasari oleh kesadaran intrinsik.

Di sisi lain, penerapan SIKAP secara nyata telah memberikan dampak nyata dalam merekonstruksi pola perilaku kerja pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Lampung secara struktural dan administratif. Dampak positif yang dihasilkan adalah terjadinya peningkatan disiplin kerja ASN yang signifikan, khususnya pada indikator kehadiran fisik dan ketepatan waktu, karena integrasi fitur *face recognition* sukses mengeliminasi praktik manipulasi kehadiran (titip absen). Penerapan sistem ini juga terbukti berhasil mendorong perubahan perilaku motivasi ekstrinsik harian serta tanggung jawab mandiri

pegawai dalam melakukan rutinitas absensi harian. Namun, merujuk pada perspektif perilaku organisasi, kualitas perubahan perilaku yang dihasilkan saat ini terbukti masih tertahan pada level kepatuhan formal (*compliance-based behavior*). Perubahan perilaku ASN tersebut didominasi oleh pengaruh pengawasan organisasi, arahan pimpinan, serta adanya mekanisme penguatan negatif berupa ancaman pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Dengan demikian, sistem digital ini dinilai sangat efektif dalam membentuk keteraturan perilaku secara struktural, tetapi belum mampu sepenuhnya menumbuhkan komitmen intrinsik (*commitment-based behavior*) yang bersumber dari kesadaran murni individu (*mindset*) pegawai.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan sebagai upaya perbaikan dan pengembangan implementasi Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP) di Sekretariat DPRD Provinsi Lampung, serta sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

1. Pemerintah daerah melalui Badan Kepegawaian Daerah (BKD) perlu melakukan peningkatan kualitas infrastruktur teknologi, khususnya pada stabilitas jaringan dan perluasan kapasitas server utama guna mengeliminasi kendala teknis operasional harian. Selain itu, cetak biru aplikasi SIKAP ke depan sebaiknya tidak hanya diorientasikan sebagai alat kontrol absensi administratif semata, melainkan dikembangkan secara komprehensif sebagai instrumen manajemen kinerja yang terintegrasi untuk mendukung produktivitas dan kualitas kerja ASN secara substantif.
2. Manajemen Sekretariat DPRD Provinsi Lampung disarankan untuk membangun mekanisme koordinasi internal yang lebih terstruktur melalui evaluasi rutin lintas bagian guna mempercepat penanganan kendala teknis maupun administratif secara *real-time*. Pengelola kepegawaian juga harus menggeser pola pendekatan dari sekadar sosialisasi teknis konvensional menuju edukasi manajemen perubahan (*change management*) yang berkelanjutan. Hal ini krusial untuk membentuk budaya organisasi yang

berorientasi pada disiplin intrinsik dan profesionalisme, sehingga kepatuhan ASN bertransformasi dari sekadar takut pada pemotongan tunjangan kinerja (*compliance-based*) menjadi kesadaran murni individu (*commitment-based*).

3. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan kajian mengenai transformasi digital di sektor publik dengan mengadopsi teori-teori kontemporer lainnya (seperti *Technology Acceptance Model* atau *Budaya Organisasi*) serta memperluas pendekatan metodologis melalui metode kuantitatif atau campuran (*mixed methods*). Hal ini penting agar dampak digitalisasi terhadap *output* kinerja pelayanan publik dapat diukur dengan indikator yang lebih komprehensif, objektif, dan terukur secara statistik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aderizal, S. A., & Syamsir. (2023). Pengaruh penerapan sistem absensi online (Abon) berbasis aplikasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3). <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.10448>
- Amvarez, Y. (2024). *Efektivitas penerapan aplikasi Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai (SIKAP) di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Lampung* [Skripsi, Universitas Lampung]. Repositori Universitas Lampung.
- Anderson, J. E. (2015). *Public policymaking* (8th ed.). Cengage Learning.
- Annisa, N., & Frinaldi, A. (2023). Penerapan absensi berbasis online melalui smartphone untuk meningkatkan disiplin pegawai di pemerintahan daerah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 8(2), 123–135.
- Ardiyanto, A., Rahman, A., & Lampasa, Y. (2022). Efektivitas penerapan sistem absensi online dalam meningkatkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Kota Kendari. *Parabela: Jurnal Ilmu Pemerintahan & Politik Lokal*, 2(2), 80–90. <https://doi.org/10.51454/parabela.v2i2.605>
- Azzahra, P. (2025). *Implementasi kebijakan presensi daring menggunakan aplikasi MyCeisa dalam rangka meningkatkan disiplin Aparatur Sipil Negara pada Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat* [Skripsi, Universitas Lampung]. Repositori Universitas Lampung.
- Badan Kepegawaian Negara. (2023). Laporan kinerja dan laporan tahunan BKN tahun 2023. Jakarta: BKN RI.



- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248–287. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90022-L](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90022-L)
- Davis, F. D. (1989). *Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology*. *MIS Quarterly*, 13(3), 319–340. <https://doi.org/10.2307/249008>
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2002). *Human behavior at work: Organizational behavior* (11th ed.). McGraw-Hill.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- Dewi, A. (2022). *Perilaku Organisasi: Teori dan Praktik di Sektor Publik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dewi, R. (2022). *Teori dan Praktik Implementasi Kebijakan Publik di Indonesia*. Bandung: Alfabeta.
- Dunn, W. N. (2015). *Public policy analysis: An integrated approach*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315663012>
- Dwiyanto, A. (2021). *Reformasi birokrasi publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Dye, T. R. (2013). *Understanding public policy* (14th ed.). Pearson Education.
- Edwards, G. C. III. (1980). *Implementing public policy*. Washington, DC: Congressional Quarterly Press.
- Fauzia, A. A. (2024). *Implementasi kebijakan Electronic Kinerja (E-Kinerja) sebagai penilaian kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung* [Skripsi, Universitas Lampung]. Repositori Universitas Lampung.
- Grindle, M. S. (1980). *Politics and policy implementation in the Third World*. Princeton University Press.

- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing Company.
- Indrajit, R. E. (2018). *Electronic Government: Strategi Pembangunan dan Pengembangan Sistem Pelayanan Publik Berbasis Teknologi Digital*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Ismawaty, A., Bonggasau, E., & Gaming, H. S. (2025). Efektivitas implementasi absensi digital bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kecamatan Anreapi. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5(2), 2627–2638. <https://doi.org/10.57250/ajsh.v5i2.1522>
- Jones, G. R., & George, J. M. (2022). *Contemporary Management* (10th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2021). *Grand design reformasi birokrasi 2020–2025*. Jakarta: KemenPANRB.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB). (2022). *Pedoman Penerapan Sistem Informasi Kinerja dan Absensi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah*. Jakarta: KemenPAN-RB.
- Kumowal, R. C. C., Adolfina, A., & Uhing, Y. (2020). Implementasi kebijakan absensi elektronik sidik jari (finger print) terhadap disiplin dan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(4), 352–361. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i4.31229>
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2020). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm* (16th ed.). Pearson Education.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Lukman, J. P., & Sakir, A. R. (2024). Transformasi digital dalam administrasi publik: Peluang dan tantangan. *MULTIPLE: Journal of Global and Multidisciplinary*, 2(1), 1042–1049

- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Meutia, S. (2017). *Kebijakan Publik: Teori, Proses, dan Dinamika Implementasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Mintzberg, H. (1979). The structuring of organizations. Prentice Hall.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution, S. (2018). *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Pradiastuti, W. (2017). *Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap perilaku organisasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara]. Repositori Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Pramono, B. (2020). Model implementasi kebijakan publik di Indonesia. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(2), 134–145.
- Purnia, D. S., & Alawiyah, T. (2020). *Metode Penelitian Strategi Menyusun Tugas Akhir*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Putri, S., & Santoso, B. (2023). *Behavioral adaptation of civil servants in digital transformation era: A study of public sector innovation in Indonesia*. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 11(1), 45–58.
- Raco, J. (2018). *Metode penelitian kualitatif: jenis, karakteristik dan keunggulannya*. Grasindo: Jakarta.
- Rahmawati, D., & Haryono, S. (2021). Digitalisasi Sistem Kinerja ASN di Era *E-government*. *Jurnal Administrasi Publik dan Kebijakan*, 10(2), 155–168.

- Ravyansah, A., dkk. (2022). *Kebijakan Publik dan Implementasinya dalam Pemerintahan Daerah*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson
- Sabatier, P., & Mazmanian, D. (1980). *The Implementation of Public Policy: A Framework of Analysis*. University of California Press.
- Safanissa, A. A., & Syamsir, S. (2023). Pengaruh penerapan sistem absensi online berbasis aplikasi terhadap disiplin kerja pegawai pada OPD Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 456–467.
- Saroinsong, R. E. K., Nayoan, H., & Pangemanan, F. N. (2023). Efektivitas absensi elektronik beacon guna peningkatan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *Governance*, 3(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/governance/article/view/47086>
- Sartika, D. (2022). Efektivitas penerapan absensi elektronik pada instansi pemerintah daerah. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*, 7(1), 45–56.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Skinner, B. F. (1953). *Science and human behavior*. Macmillan.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutabri, T. (2012). *Konsep Dasar Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutmasa, H. (2021). *Implementasi Kebijakan Publik di Sektor Pemerintahan Daerah*. Malang: UB Press.
- Tachjan. (2006). *Implementasi Kebijakan Publik*. Bandung: Pustaka Bumi Aksara.
- Taofik, B., Sihabudin, A. A., & Henriyani, E. (2022). Implementasi Kebijakan Absensi Berbasis Online pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran.

- Torres, L., Pina, V., & Royo, S. (2021). *E-government and public employees: Attitudes, barriers, and enablers. Public Administration Review*, 81(4), 635–648.
- Tresiana, N., & Duadji, N. (2021). *Implementasi dan Evaluasi Kebijakan Publik di Era Digital Governance*. Bandar Lampung: Aura Publisher.
- United Nations. (2022). *United Nations E-government Survey 2022: The future of digital government*. New York: United Nations.
- Van Eck, N. J., & Waltman, L. (2014). Visualizing bibliometric networks. In Y. Ding, R. Rousseau, & D. Wolfram (Eds.), *Measuring scholarly impact: Methods and practice* (pp. 285–320). Springer.
- Van Meter, D. S., & Van Horn, C. E. (1975). The policy implementation process: A conceptual framework. *Administration & Society*, 6(4), 445–488.  
<https://doi.org/10.1177/009539977500600404>
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly*, 27(3), 425–478.
- Venkatesh, V., Thong, J. Y. L., & Xu, X. (2022). *Unified theory of acceptance and use of technology: A decade later. Journal of the Association for Information Systems*, 23(4), 313
- Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization*. Oxford University Press.
- Wibowo. (2020). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.