

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PRESENSI DARING MENGGUNAKAN
APLIKASI MYCEISA DALAM RANGKA MENINGKATKAN DISIPLIN
APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR WILAYAH BEA DAN
CUKAI SUMATERA BAGIAN BARAT**

(Skripsi)

Oleh

PUTRI AZZAHRA

NPM. 2116041043



**ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PRESENSI DARING MENGGUNAKAN APLIKASI *MYCEISA* DALAM RANGKA MENINGKATKAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR WILAYAH BEA DAN CUKAI SUMATERA BAGIAN BARAT

Oleh

PUTRI AZZAHRA

Permasalahan tentang disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Sumatera Bagian Barat menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Pelanggaran jam kerja, keterlambatan, dan ketidakhadiran pegawai yang masih sering terjadi menunjukkan perlunya solusi berbasis digital untuk meningkatkan disiplin ASN. Untuk mengatasi hal tersebut, Direktorat Jenderal Bea dan Cukai menerapkan kebijakan presensi daring melalui aplikasi "*MyCeisa*". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi kebijakan presensi daring serta mengevaluasi dampaknya terhadap kedisiplinan ASN. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan teori implementasi kebijakan George C. Edward III. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun aplikasi "*MyCeisa*" telah mempermudah pencatatan kehadiran dan meningkatkan transparansi dalam pemantauan pegawai, kebijakan ini belum efektif dalam meningkatkan disiplin ASN. Hal ini dikarenakan pelanggaran jam kerja masih sering terjadi, menunjukkan bahwa keberadaan aplikasi ini belum cukup untuk membangun kesadaran disiplin di kalangan pegawai. Selain itu, kendala teknis seperti keterbatasan jaringan internet turut mempengaruhi efektivitas implementasi kebijakan ini. Dengan demikian, kebijakan presensi daring melalui "*MyCeisa*" memerlukan evaluasi lebih lanjut serta perbaikan dalam aspek pengawasan, penegakan aturan, dan peningkatan kesadaran pegawai mengenai pentingnya disiplin kerja.

Kata kunci: Implementasi Kebijakan, Presensi Daring, *MyCeisa*, Disiplin ASN

ABSTRACT

IMPLEMENTATION OF ONLINE ATTENDANCE POLICY USING THE MYCEISA APPLICATION TO IMPROVE CIVIL SERVANT DISCIPLINE AT THE REGIONAL OFFICE OF CUSTOMS AND EXCISE IN THE WESTERN PART OF SUMATRA

By

PUTRI AZZAHRA

The issue of discipline among Civil Servants (ASN) at the Regional Office of the Directorate General of Customs and Excise (DJBC) in the Western Part of Sumatra is the primary focus of this study. Frequent violations of working hours, tardiness, and absenteeism indicate the need for a digital-based solution to enhance ASN discipline. To address this issue, the Directorate General of Customs and Excise implemented an online attendance policy through the "MyCeisa" application. This study aims to analyze the implementation of the online attendance policy and evaluate its impact on ASN discipline. This research employs a qualitative descriptive method using George C. Edward III's policy implementation theory. The findings indicate that while the "MyCeisa" application has facilitated attendance recording and increased transparency in employee monitoring, the policy has not been effective in improving ASN discipline. Violations of working hours remain frequent, suggesting that the presence of this application alone is insufficient to foster discipline awareness among employees. Additionally, technical challenges, such as infrastructure limitations, have also impacted the effectiveness of this policy implementation. Therefore, the online attendance policy through "MyCeisa" requires further evaluation and improvements in supervision, rule enforcement, and employee awareness regarding the importance of workplace discipline.

Keyword: Policy Implementation, Online Attendance, MyCeisa, ASN Discipline

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PRESENSI DARING MENGGUNAKAN
APLIKASI MYCEISA DALAM RANGKA MENINGKATKAN DISIPLIN
APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR WILAYAH BEA DAN
CUKAI SUMATERA BAGIAN BARAT**

Oleh

PUTRI AZZAHRA

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
2025**

Judul Skripsi

**: IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PRESENSI
DARING MENGGUNAKAN APLIKASI
MYCEISA DALAM RANGKA
MENINGKATKAN DISIPLIN APARATUR
SIPIIL NEGARA PADA KANTOR WILAYAH
BEA DAN CUKAI SUMATERA BAGIAN
BARAT**

Nama Mahasiswa

: Putri Azzahra

Nomor Pokok Mahasiswa

: 2116041043

Program Studi

: Ilmu Administrasi Negara

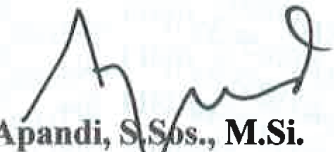
Fakultas

: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing


Dr. Dedy Hermawan, S.Sos., M.Si.
NIP. 197507202003121002


Apandi, S.Sos., M.Si.
NIP. 196207071983031005

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara


Meiliana S.IP., M.A.
NIP. 197405202001122002

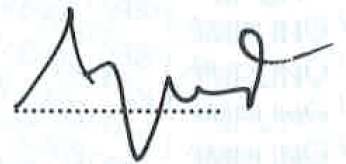
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

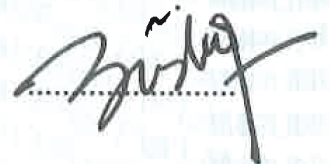
Ketua : **Dr. Dedy Hermawan, S.Sos., M.Si.**



Sekretaris : **Apandi, S.Sos., M.Si.**



Penguji : **Eko Budi Sulistio, S.Sos., M.AP.**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si.

NIP. 197608212000032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **11 Maret 2025**

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, 11 Maret 2025
Yang membuat pernyataan,



Putri Azzahra
NPM. 2116041043



RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Putri Azzahra lahir di Kabupaten Lahat, Provinsi Sumatera Selatan pada tanggal 8 Agustus 2003. Penulis merupakan anak perempuan kedua dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Wilnardi dan Ibu Novi Asmilawanti. Pendidikan formal yang sudah dilalui oleh penulis berawal dari Taman Kanak-Kanak (TK) SKB Kabupaten Bangka, kemudian melanjutkan Pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 10 Sungailat selama 7 semester, kemudian pindah ke SD Negeri 21 Sungailiat. Lalu melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Sungailiat dan melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Sungailiat Kabupaten Bangka.

Pada tahun 2021 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung melalui jalur SBMPTN. Selama menjadi mahasiswa, penulis aktif dalam organisasi internal. Penulis mengikuti Himpunan Mahasiswa Administrasi Negara (HIMAGARA), pada tahun pertama dan kedua sebagai anggota dari bidang Hubungan Luar, dan pada tahun 2024 menjabat sebagai Sekretaris Bidang dari bidang Hubungan Luar.

Pada bulan Januari-Februari tahun 2024 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Aji Permai Talang Buah, Kecamatan Gedung Aji, Kabupaten Tulang Bawang. Selanjutnya pada bulan Februari-Agustus 2024 penulis juga melaksanakan Magang Kampus Merdeka di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat dengan penempatan pada bidang umum yakni tata usaha dan keuangan.

MOTTO

“The scary news is you’re on your own now, but the cool news is you’re on your own now.”

(Taylor Swift)

“Keep on going with your silly dream, life is pettier than it may seem. The days of tears and failure fears and no one cares, will all make sense, cause you’ll grow up so confident and write your story.”

(Laufey)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT atas segala limpahan nikmat dan hidayah-Nya

Dengan segenap rasa syukur dan penuh ketulusan, karya tulis ini kupersembahkan untuk :

Papa dan Bundaku Tercinta

Tiada kata yang mampu menggambarkan betapa besar cinta dan pengorbanan kalian. Doa-doa kalian adalah cahaya yang membimbing setiap langkahku, kelelahan kalian adalah inspirasiku, dan kasih sayang kalian adalah kekuatan terbesar dalam hidupku. Skripsi ini adalah bukti kecil dari segala harapan dan doa yang kalian panjatkan untukku.

Kakak dan Adikku Tersayang,

Kalian adalah tempatku berbagi cerita, sumber semangat, dan alasan untuk terus berjuang. Terima kasih atas dukungan, canda tawa, serta kebersamaan yang selalu menguatkan dalam setiap perjalanan. Semoga keberhasilanku hari ini juga menjadi inspirasi bagi kita semua untuk terus melangkah maju.

Para Dosen dan Civitas Akademika,

Terima kasih atas bimbingan, ilmu, dan kesabaran yang tak ternilai. Setiap wejangan dan arahan kalian telah membentuk cara berpikirkku dan membimbing langkahku dalam perjalanan akademik ini.

Almamater Tercinta,

UNIVERSITAS LAMPUNG

SANWACANA

Puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT/Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan hidayah-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Implementasi Kebijakan Presensi Daring Menggunakan Aplikasi MyCeisa dalam Rangka Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara pada Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat"** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung. Dalam proses penyusunan skripsi ini, saya menyadari bahwa hasil ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan, bimbingan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan terima kasih, saya ingin menyampaikan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa kedua orang tuaku tercinta Bapak Wilnardi dan Ibu Novi Asmilawanti yang selalu memberikan doa, kasih sayang, support, dan selalu ada setiap harinya. Terima kasih atas segala pengorbanan dan segala hal yang telah diberikan selama ini. Semoga papa dan bunda selalu diberikan kesehatan, umur yang panjang, rezeki yang lancar dan berlimpah, lindungan dimanapun berada, dan keberkahan dunia dan akhirat.
2. Bapak Dr. Dedy Hermawan, S.Sos.,M.Si., Selaku dosen pembimbing utama yang telah membantu dan memberikan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi. Terima kasih atas ilmu, waktu, kebaikan, dan bimbingannya yang sangat membantu penulisan skripsi ini menjadi lebih baik.
3. Bapak Apandi S.Sos., M.Si., Selaku dosen pembimbing kedua yang telah membantu dan memberikan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi. Terima kasih atas ilmu, waktu, kebaikan, dan bimbingannya yang sangat membantu penulisan skripsi ini menjadi lebih baik.

4. Bapak Eko Budi Sulistio, S.Sos., M.AP., Selaku dosen pembahas utama. Terima kasih atas saran dan kritik yang membangun, serta bimbingan yang diberikan sehingga penulisan skripsi ini menjadi lebih baik.
5. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si., Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Ibu Meiliyana, S.IP., M.A., Selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
7. Ibu Ita Prihantika, S.Sos., M.A., Selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
8. Ibu Dr. Dian Kagungan, M.H., Selaku dosen pembimbing akademik penulis. Terima kasih atas ilmu, waktu, dan bimbingannya selama di perkuliahan.
9. Seluruh Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung atas semua ilmu yang telah diberikan kepada penulis selama perkuliahan.
10. Seluruh staff dan civitas akademika Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung yang telah membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi dan selama menempuh studi selama masa perkuliahan.
11. Seluruh informan penelitian, Ibu Marlinah, Bapak Handoko, Bapak Miftakhul, Bapak Bagus, Bapak Aji, Bapak Gevin, dan Ibu Ayus atas ilmu dan waktunya dalam membantu penulis dalam proses pengumpulan data selama penelitian berlangsung.
12. Seluruh pegawai Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat yang telah memberikan pengalaman berharga dan berkesan selama magang dan telah membantu penulis dalam memperoleh informasi penelitian.
13. Kakakku tersayang, Suci Salsabila yang selalu memberikan dukungan dan doa. Semoga Kak Bila selalu menjadi orang yang memiliki nasib baik dan lancar terus rezekinya.

14. Adikku tersayang, Bintang Kamila yang sudah memberikan doa dan kasih sayang, yang cita-citanya selalu berubah. Semangat sekolahnya dek Bintang, jangan nakal.
15. Untuk Orang tua keduaku selama merantau, Tante ku tersayang, Ibu Arnita Purnamayanti, S.Sos., M.A. terima kasih atas segala doa, dukungan, dan kasih sayang yang sudah diberikan. Semoga tante selalu dilancarkan rezekinya, dan menjadi orang yang memiliki nasib baik.
16. Untuk Milo, Moli, dan Moza anak-anakku tersayang, terima kasih atas segala bentuk kasih sayang yang diberikan kepada penulis.
17. Untuk member IVE yang tidak bisa kusebutkan namanya disini. Terima kasih atas segala dukungan, doa, canda tawa, ketulusan selama masa perkuliahan. *And suddenly the words "we aren't close anymore" came out of my mouth which is weird because i thought we were going to be best friends forever.*
18. Untuk Yuke Trisna Helsima, sahabatku yang cantik, terima kasih atas segala dukungan, doa, dan canda tawa sejak awal satu kelompok wisumagara hingga sekarang. Persahabatan kita akan menjadi cerita yang indah. Semoga kita sukses dan persahabatan selamanya.
19. Untuk Aristi Ashridewanti, sahabat pertamaku sejak awal maba hingga saat ini, terima kasih atas segala dedikasi yang telah diberikan. Kamu sahabatku, keluargaku, temanku, *hope in another universe, we still close as a bestfriends.*
20. Untuk Rani Wulandari, sahabatku yang cantik dan kusayangi. *Best chapter of my life was meeting you, Ran. I am so glad to have friend like you, You're always there whenever i feel blue. I feel safe telling anything to u, thank you. and, I know that people come and go, but i hope we stay friends until i'm in the grave.*
21. Untuk Bunga Liza Maharani, sahabatku yang manis, terima kasih atas segala dukungan, doa, dan canda tawa sejak awal dipertemukan oleh sonya, semoga kita sukses dan berteman selalu ya bung!

22. Untuk pengurus HIMAGARA kabinet ADHYAKSA, khususnya Latifah, Yuke, Avisia, Dea, Tara, Aywa, Tata, Akbar, Geri, Fido, Dahlia, Pachri, Reza, Ape, Fajar. Terima kasih atas dukungan dan pengalamannya selama di perkuliahan.
23. Kepada seluruh teman-teman GILGAMARA, terima kasih untuk setiap kebersamaan baik suka maupun duka selama masa perkuliahan. Semangat untuk kita semua.
24. Kepada adik-adik angkatan 2022 dan 2023 khususnya bidang Hubungan Luar yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis. Semangat kuliahnya untuk kalian semua.
25. Untuk keluarga KKN Aji Permai Talang Buah, Dana, Ryon, Faris, Eca, dan Dini. Terima kasih untuk setiap kebersamaan dan ilmu baru dari kalian. Semangat skripsiannya.

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL	xvii
--------------------	------

DAFTAR GAMBAR	xviii
---------------------	-------

I. PENDAHULUAN	1
-----------------------------	----------

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6

II. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
----------------------------------	----------

2.1 Penelitian Terdahulu	7
2.2 Tinjauan Tentang Kebijakan.....	9
2.3 Tinjauan Tentang Implementasi Kebijakan	12
2.4 Teori Implementasi Kebijakan.....	14
2.5 Teori <i>Technology Acceptance Model</i> (Davis, 1989).....	17
2.6 Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)	19
2.7 Tinjauan Tentang <i>MyCeisa</i>	21
2.8 Kerangka Berpikir.....	23

III. METODE PENELITIAN.....	26
------------------------------------	-----------

3.1 Jenis Penelitian.....	26
3.2 Fokus Penelitian.....	27
3.3 Lokasi Penelitian.....	29
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.6 Teknik Analisis Data.....	33
3.7 Teknik Keabsahan Data	34

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	36
---------------------------------------	-----------

4.1 Gambaran Umum	36
--------------------------------	-----------

4.1.1 Sejarah Kantor Wilayah DJBC Sumatera Bagian Barat	36
4.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Wilayah DJBC Sumatera Bagian Barat	38
4.1.3 Peta Jabatan dan Sumber Daya Manusia	39
4.1.4 Struktur Organisasi	42

4.2 Hasil Penelitian.....	43
4.2.1 Implementasi Kebijakan “MyCeisa” Pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Bagian Barat	43
4.2.2 Dampak Pelaksanaan Kebijakan “MyCeisa” Pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Bagian Barat.....	63
4.3 Pembahasan.....	66
4.3.1 Implementasi Kebijakan Presensi Daring Pada Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat	66
4.3.2.Dampak Pelaksanaan Kebijakan Presensi Daring Pada Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat	71
 V. KESIMPULAN DAN SARAN	 74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran	76
 DAFTAR PUSTAKA	 77
LAMPIRAN	81

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Daftar Pelanggaran Jam Kerja	4
2. Penelitian Terdahulu	7
3. Daftar Observasi.....	31
4. Informan Penelitian.....	31
5. Daftar Dokumentasi	32
6. Fasilitas Pendukung	55
7. Analisis Teori & Temuan Lapang	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Berpikir	25
2. Struktur Organisasi Kantor Wilayah DJBC	42
3. Proses Presensi <i>MyCeisa</i>	44
4. Geotagging <i>MyCeisa</i>	45
5. Swafoto Presensi <i>MyCeisa</i>	45
6. Sosialisasi dan Pelatihan	47
7. Standar Operasional Prosedur	60
8. Grafik Pelanggaran Jam Kerja	65

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kebijakan pada umumnya terdiri dari tindakan yang saling berhubungan dengan pola tertentu yang bertujuan untuk mencapai sasaran tertentu dan dilaksanakan oleh pejabat pemerintah, bukan hanya berupa keputusan yang terpisah. Dengan kata lain, kebijakan merupakan segala bentuk kegiatan yang berisi aktivitas tentang keputusan suatu program oleh suatu instansi. Kebijakan juga berupa kegiatan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok, maupun pemerintah dalam suatu lingkungan yang dimana terdapat hambatan sehingga timbul kesempatan dimana kebijakan tersebut dapat diusulkan agar dapat mengatasi hambatan yang terjadi dalam suatu lingkungan tersebut. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kebijakan merupakan serangkaian konsep dan prinsip yang berfungsi sebagai panduan dan landasan dalam merancang serta melaksanakan suatu tugas, kepemimpinan, atau metode tindakan. Istilah tersebut dapat digunakan pada organisasi, kelompok sektor swasta maupun individu, dan pemerintahan.

Dalam tahapan kebijakan, tahapan implementasi kebijakan merupakan tahapan penting dalam menentukan apakah kebijakan tersebut berhasil dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau sebaliknya, karena apabila adanya kebijakan tanpa tahap implementasi maka kebijakan yang sudah dirumuskan tersebut akan sia-sia karena implementasi kebijakan adalah *action intervention*. Implementasi adalah suatu proses pelaksanaan atau penerapan yang biasanya memiliki kaitan dengan suatu kebijakan yang ditetapkan oleh lembaga atau badan tertentu yang dibuat khusus untuk mencapai tujuan. Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sabatier (dalam Pramono, 2020) menjelaskan bahwa implementasi berarti memahami apa

yang sebenarnya terjadi setelah sebuah program dinyatakan berjalan atau dirumuskan, yang kemudian menjadi inti dari pelaksanaan kebijakan. Implementasi kebijakan merupakan suatu tahapan yang memiliki peranan penting dalam proses kebijakan.

Menurut Van Meter dan Van Horn (Sutmasa, 2021) implementasi kebijakan merupakan serangkaian tindakan yang dilakukan oleh pejabat, individu, atau kelompok, baik dari pemerintah maupun swasta, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Implementasi kebijakan tidak akan terlaksana ketika tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran belum diidentifikasi oleh keputusan-keputusan kebijakan. Setiap kebijakan harus diimplementasikan agar memiliki dampak maupun tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Secara garis besar, implementasi kebijakan adalah cara agar suatu kebijakan dapat terlaksana dan menghasilkan tujuan yang diinginkan. Saat ini dalam sistem pemerintahan di Indonesia banyak mengalami perubahan yang signifikan khususnya dalam mengimplementasikan kebijakan, pemerintah banyak menerapkan digitalisasi atau yang dikenal dengan *e-government*. Digitalisasi tersebut diharapkan agar dapat mewujudkan reformasi birokrasi, dengan kata lain digitalisasi tersebut merupakan upaya dalam melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik (www.kemenkopmk.go.id diakses pada 2 Juni 2024).

Istilah *e-government* merujuk pada penggunaan sistem informasi oleh organisasi atau lembaga agar menjadi lebih efektif dan transparan. Penerapan *e-government* dapat mendukung serta meningkatkan kinerja para pegawai ASN. Di Indonesia terdapat banyak sekali Kota maupun Kabupaten yang menerapkan *e-government*, seperti Kota Bandar Lampung tepatnya pada instansi Kementerian Keuangan yaitu Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat yang menerapkan *e-government* dalam bentuk aplikasi presensi secara online “*MyCeisa*”. Implementasi kebijakan presensi daring tersebut telah dilaksanakan sejak 2020 seperti yang tertuang dalam Surat Edaran Direktorat Jenderal Bea dan

Cukai Kementerian Keuangan Nomor SE-15/BC/2020 tentang Penerapan Presensi Daring di Lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. Pada awalnya kebijakan presensi daring dihadirkan karena adanya pandemi Covid-19 yang ditujukan untuk mempermudah pegawai dalam mengisi presensi dimana saja. Namun seiring berjalannya waktu dan mulai menurunnya virus Covid-19, penerapan aplikasi presensi daring dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai khususnya disiplin waktu, serta untuk menghindari terjadinya kecurangan yang sering dilakukan oleh pegawai aparatur sipil negara saat melaksanakan absen masuk. Bea Cukai selalu melakukan perbaikan serta pembaharuan untuk memfasilitasi dan mengawasi pegawainya (www.beacukai.go.id diakses pada 6 Juni 2024).

Aplikasi ini dirancang dengan sedemikian rupa dengan baik dan terintegritas. Aplikasi “MyCeisa” dilengkapi dengan lokasi (*geotagging*), waktu presensi, dan swafoto dengan menggunakan seragam guna meminimalisir terjadinya kecurangan. Presensi daring ini juga sebagai tolak ukur pegawai yang teladan dan disiplin. Aplikasi tersebut memudahkan atasan untuk melihat dan menilai pegawai atas tingkat kedisiplinan khususnya pada saat kehadiran awal, karena dengan diterapkannya aplikasi “MyCeisa” proses pengambilan informasi kehadiran menjadi lebih akurat sehingga membuat para pegawai menjadi lebih termotivasi untuk disiplin waktu pada Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat. Meskipun demikian, implementasi kebijakan presensi daring melalui aplikasi tersebut belum terlaksana secara optimal, aplikasi tersebut tidak cukup memotivasi kedisiplinan pegawai aparatur sipil negara pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat. Masih banyak terjadi pelanggaran jam kerja dalam keseharian mereka. Berikut data pelanggaran jam kerja pada tahun 2023 yang dilakukan oleh pegawai aparatur sipil negara di Kantor Wilayah DJBC Sumatera Bagian Barat:

Tabel 1. Daftar Pelanggaran Jam Kerja

Bulan	Kasus Pelanggaran Jam Kerja	Keterangan
16 Januari - 15 Februari	105	Terdapat sebanyak 490 kasus
16 Februari - 15 Maret	13	pelanggaran jam kerja (terlambat dan
16 Maret - 10 April	13	pulang sebelum jam kerja berakhir)
11 April - 15 Mei	21	yang dilakukan secara berulang-ulang
16 Mei - 15 Juni	35	oleh sebagian pegawai ASN di
16 Juni - 15 Juli	35	Kantor Wilayah Direktorat Jenderal
16 Juli - 15 Agustus	19	Bea dan Cukai Sumatera Bagian
16 Agustus - 15 September	10	Barat, dengan keterangan lupa
16 September - 15 Oktober	8	mengisi presensi, terdapat hal
16 Oktober - 15 November	74	mendesak yang harus didahulukan,
16 November - 15 Desember	69	serta terdapat yang melakukan
16 Desember - 15 Januari	88	pelanggaran tanpa alasan.

Sumber : Rekap Laporan Ketertiban 2023 - 2024 Kanwil DJBC Sumbagbar

Berdasarkan tabel 1. Daftar Pelanggaran Jam Kerja, menjelaskan bahwa kesadaran diri terkait disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dan dirasa bahwa kurangnya sanksi yang tegas dari instansi semakin membuat turunnya kesadaran diri pegawai terhadap disiplin kerja khususnya disiplin waktu. Pada dasarnya, setiap pegawai aparatur sipil negara wajib melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan dan tepat waktu bersesuaian dengan perencanaan yang sebelumnya sudah ditetapkan seperti yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Pasal 4f Nomor 94 Tahun 2021 menyatakan bahwa ASN wajib “Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja”.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Firsty Yusdanissa Arismunandar di Kabupaten Way Kanan yang menerapkan e-government dalam bentuk aplikasi absensi elektronik “SiapKerja” dengan judul “Implementasi Kebijakan Absen Elektronik Menggunakan Aplikasi SiapKerja Dalam Rangka Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara Pemerintahan Daerah Kabupaten Way Kanan” karena banyak terdapat permasalahan dalam kedisiplinan pegawai ASN yang ada di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Way Kanan. Sehingga, Pemerintah Kabupaten Way Kanan memberlakukan penggunaan sistem informasi administrasi perkantoran dan kinerja yang disebut sebagai aplikasi “SiapKerja”. Implementasi kebijakan absen elektronik tersebut dinyatakan

sudah berjalan dengan baik, namun masih terdapat beberapa kekurangan seperti sering mengalami down server serta aplikasi tersebut masih terdapat celah untuk dicurangi. Dari penelitian tersebut diketahui dampak yang muncul yaitu meningkatnya kinerja pegawai aparatur sipil negara pada lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Way Kanan. (Arismunandar, 2023).

Penelitian ini difokuskan pada analisis implementasi kebijakan terkait presensi yang dilakukan secara *online* menggunakan aplikasi “MyCeisa” yang dimana aplikasi tersebut memiliki salah satu tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas dalam pengelolaan presensi pegawai serta untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai aparatur sipil negara di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat. Dari latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Implementasi Kebijakan Presensi Daring Menggunakan Aplikasi “MyCeisa” Dalam Rangka Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara pada Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana implementasi kebijakan presensi daring menggunakan aplikasi “*MyCeisa*” di Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat?
2. Apa dampak dalam pelaksanaan kebijakan presensi daring melalui aplikasi “*MyCeisa*” di Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan proses implementasi kebijakan presensi daring menggunakan aplikasi “*MyCeisa*” pada Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan dampak pelaksanaan kebijakan presensi daring melalui aplikasi “*MyCeisa*” bagi aparatur sipil negara pada Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dalam mengembangkan wawasan keilmuan khususnya di bidang Ilmu Administrasi Negara. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai acuan atau sumber referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat memberikan informasi kepada setiap pembaca khususnya untuk instansi pemerintah agar dapat menjadikan penerapan disiplin kerja ASN menjadi lebih baik lagi.
- b. Menghadirkan ide – ide yang menjadi pertimbangan dalam pengambilan kebijakan untuk meningkatkan disiplin ASN.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Adanya penelitian terdahulu agar peneliti dapat melihat perbedaan antara penelitian yang sedang dilakukan dengan penelitian terdahulu. Selain itu juga digunakan sebagai inspirasi bagi peneliti dan dapat memperluas teori yang akan digunakan dalam penelitian. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji.

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian, Persamaan & Perbedaan
Firsty Yudanissa Arismunandar (2023)	Implementasi Kebijakan Absen Elektronik Menggunakan Aplikasi SiapKerja Dalam Rangka Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah Kabupaten Way Kanan	Adanya absen elektronik melalui aplikasi “SiapKerja” meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai ASN pada lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Way Kanan. Meskipun demikian, dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa kendala yang terjadi. Persamaan : Kajian yang dibahas terkait absen elektronik dalam rangka meningkatkan disiplin ASN, serta kesamaan penggunaan metode yaitu metode deskriptif kualitatif. Perbedaan : Teori yang digunakan peneliti terdahulu adalah teori implementasi menurut Ripley dan Franklin, sedangkan penelitian ini menggunakan teori Edward III.
Atika Alya Fauzia (2024)	Implementasi Kebijakan <i>Electronic</i> Kinerja (E-Kinerja) sebagai Penilaian Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung	Implementasi kebijakan e-kinerja di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung belum berjalan dengan maksimal karena adanya berbagai hambatan. Persamaan : Teori yang digunakan dalam penelitian sama-sama menggunakan teori Edward III Perbedaan : Kajian yang dibahas berbeda, penelitian terdahulu membahas e-kinerja sedangkan penelitian ini membahas presensi daring “ <i>MyCeisa</i> ”.
Baban Taofik, Aan Anwar Sihabudin, & Etih Henriyani (2022)	Implementasi Kebijakan Absensi Berbasis <i>Online</i> Pada Sekretariat Daerah	Implementasi kebijakan absensi berbasis <i>online</i> pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran belum terlaksana dengan baik karena dimensi ukuran dan tujuan kebijakan

	Kabupaten Pangandaran	belum dilaksanakan dengan baik karena masih dijumpai pegawai yang kurang disiplin dalam penggunaan absensi berbasis online. Persamaan : Kajian yang dibahas terkait absen elektronik dalam rangka meningkatkan disiplin ASN, serta kesamaan penggunaan metode yaitu metode deskriptif kualitatif. Perbedaan : Sistem absensi elektronik yang digunakan peneliti terdahulu adalah <i>finger print</i> , sedangkan aplikasi yang digunakan oleh peneliti adalah aplikasi “MyCeisa” milik Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.
Akhmad Habibullah & Dede Ferawati (2022)	<i>Government To Employes:</i> Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Layanan Online (SiNOK) dalam Meningkatkan Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pemerintahan Kota Tegal	Penggunaan SiNOK sangat efektif dalam meningkatkan kedisiplinan ASN di Pemerintahan Kota Tegal, dibuktikan dari ASN mampu datang tepat waktu dan mampu memanfaatkan waktu dengan baik setelah penggunaan aplikasi SiNOK. Persamaan : Kajian yang dibahas terkait absen elektronik dalam rangka meningkatkan disiplin ASN, serta kesamaan penggunaan metode yaitu metode deskriptif kualitatif. Perbedaan : Aplikasi yang digunakan oleh peneliti terdahulu adalah SiNOK, sedangkan peneliti menggunakan aplikasi “MyCeisa” milik Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.
Regina E.K. Saroinsong, Herman Nayoan, & Fanley Pangemanan (2023)	Efektivitas Absensi Elektronik Beacon Guna Peningkatan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara	Penerapan absensi beacon sangat bermanfaat dan menjadi suatu prioritas bagi para pegawai ASN yang berada di lingkungan Provinsi Sulawesi Utara. Persamaan : Kajian yang dibahas terkait absen elektronik dalam rangka meningkatkan disiplin ASN, serta kesamaan penggunaan metode yaitu metode deskriptif kualitatif. Perbedaan : Aplikasi yang digunakan peneliti terdahulu adalah beacon, sedangkan peneliti menggunakan aplikasi “MyCeisa” milik Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.

Sumber : Diolah oleh Peneliti Tahun 2024

Berdasarkan penelitian - penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini. Adapun hal yang ingin diteliti pada penelitian ini adalah untuk mengetahui proses implementasi kebijakan presensi daring menggunakan aplikasi “MyCeisa” dan mengidentifikasi dampak dalam pelaksanaan presensi daring tersebut. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teori implementasi kebijakan menurut Edward III yang memiliki 4 faktor penentu implementasi yaitu: (1) komunikasi; (2) sumberdaya; (3) disposisi; (4) struktur birokrasi.

2.2 Tinjauan Tentang Kebijakan

Kebijakan merupakan suatu runtutan aktivitas yang diusulkan oleh seseorang, kelompok, atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan dan kesempatan dimana kebijakan tersebut diusulkan agar berguna dalam mengatasinya untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Selanjutnya, James Anderson (Ravyansah., dkk, 2022) kebijakan merupakan arah tindakan yang mempunyai maksud tertentu dari seorang aktor dalam mengatasi permasalahan.

Menurut Fredrich (Marwiyah, 2022) menyatakan kebijakan adalah serangkaian tindakan yang diusulkan oleh individu, kelompok, atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu yang memiliki hambatan dan kesempatan dimana kebijakan tersebut diadakan dengan tujuan untuk mengatasi permasalahan yang ada. Dalam pelaksanaannya, kebijakan merupakan hasil dari proses politik yang dijalankan dari sistem pemerintahan dalam suatu negara, yang dimana terdapat langkah - langkah yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah selaku penyelenggara negara. Secara umum, kebijakan merupakan upaya untuk menyediakan informasi yang diperlukan guna mendukung proses perumusan atau pengambilan keputusan kebijakan, yang sudah ada sejak manusia mulai memahami organisasi dan pentingnya keputusan. Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kebijakan merupakan serangkaian prinsip, aturan, atau panduan yang dirancang untuk mengarahkan tindakan dan keputusan dalam mencapai tujuan tertentu.

Menurut Nugroho (Meutia, 2017) terdapat dua karakteristik dalam kebijakan, yaitu 1) kebijakan merupakan hal yang mudah dipahami karena kebijakan merupakan hal - hal yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan nasional; 2) kebijakan merupakan suatu hal yang bisa diukur. Menurut Anggara (Dewi, 2022) menjelaskan bahwa terdapat tiga elemen penting dalam sistem kebijakan, yaitu sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kebijakan, merujuk pada elemen-elemen yang menjadi latar belakang sebuah konflik atau isu dalam masyarakat, yang kemudian memberikan pengaruh kepada pihak yang mempengaruhi dan yang dipengaruhi oleh kebijakan tersebut.
- b. Kebijakan, yaitu hasil keputusan yang disusun oleh berbagai instansi yang saling berkaitan, dengan tujuan untuk mencapai suatu maksud tertentu.
- c. Pelaku Kebijakan, merupakan pihak-pihak yang terlibat dalam proses kebijakan, baik secara individu maupun kelompok, yang berperan sebagai pihak yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh kebijakan tersebut.

Kebijakan disebut sebagai tindakan maupun langkah-langkah yang dilakukan oleh lembaga maupun organisasi terkait mengarahkan tindakan-tindakan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Affrian (Dewi, 2022), kebijakan memiliki lima ciri umum, yaitu:

- a. Setiap kebijakan memiliki tujuan.
- b. Kebijakan tersebut tidak berdiri sendiri, terpisah dari kebijakan lainnya.
- c. Kebijakan merupakan apa yang dilakukan pemerintah, bukan apa yang pemerintah katakan akan dilakukan atau ingin lakukan.
- d. Kebijakan dapat bersifat pasif, larangan, atau berupa arahan untuk implementasinya.
- e. Kebijakan didasarkan pada hukum.

Kebijakan memiliki serangkaian tahapan atau proses yang mencerminkan bagaimana suatu masalah diidentifikasi, dirumuskan, hingga diimplementasikan oleh pemerintah. Terdapat beberapa proses kebijakan menurut James Anderson (Subarsono, 2022), yaitu sebagai berikut:

a. Formulasi Masalah

Formulasi kebijakan merupakan kegiatan yang dilaksanakan guna mengidentifikasi isu atau masalah yang terjadi dan perlu diatasi oleh kebijakan. Tahapan ini merupakan tahapan yang penting dalam mengangkat suatu masalah menjadi agenda pemerintah.

b. Formulasi Kebijakan

Formulasi kebijakan merupakan kegiatan pengembangan opsi dan solusi terkait masalah yang sebelumnya sudah diidentifikasi, serta untuk mengetahui siapa saja aktor yang terlibat dalam formulasi kebijakan.

c. Penentuan Kebijakan

Tahap ini bertujuan untuk memahami bagaimana suatu opsi atau alternatif dapat dipilih, serta mengetahui kriteria yang harus dipenuhi. Selain itu, tahap penentuan kebijakan berfungsi untuk mengidentifikasi siapa yang akan melaksanakan kebijakan, bagaimana strategi implementasinya, dan memahami isi dari kebijakan yang telah ditetapkan.

d. Implementasi

Tahapan implementasi termasuk kedalam tahapan penting karena tahap implementasi menentukan keberhasilan kebijakan yang berjalan. Dengan adanya implementasi kebijakan maka akan diketahui bagaimana dampak dari isi kebijakan tersebut.

e. Evaluasi

Evaluasi merupakan proses penilaian setelah suatu kebijakan diimplementasikan. Evaluasi berguna untuk mengukur efektivitas kebijakan yang sebelumnya telah diterapkan dan mengevaluasi dampaknya.

2.3 Tinjauan Tentang Implementasi Kebijakan

Kata “implementasi” merujuk pada pelaksanaan kebijakan, yang mencakup runtutan atau rangkaian langkah-langkah yang terjadi setelah kebijakan ditetapkan. Sedangkan, istilah “kebijakan” mengarah pada tindakan pemerintah, termasuk perilaku negara secara keseluruhan. Implementasi merupakan suatu proses pelaksanaan yang berkaitan dengan kebijakan yang ditetapkan oleh suatu organisasi, lembaga, atau instansi. Tahap implementasi dapat menentukan apakah suatu kebijakan yang ditempuh oleh pemerintah dapat diaplikasikan dengan benar di lapangan dan mampu menghasilkan *output* dan *outcomes* seperti yang sudah direncanakan.

Menurut Wildavsky (Tachjan, 2006) implementasi maksudnya membawa, menyelesaikan, mengisi, menghasilkan, melengkapi. Implementasi kebijakan umumnya merupakan suatu cara agar sebuah kebijakan dapat terlaksana untuk mencapai tujuannya. Tresiana dan Duadji (2021: 10) “setiap kebijakan pada prinsipnya selalu ditindaklanjuti dengan implementasi kebijakan”. Implementasi kebijakan adalah kegiatan yang terlihat setelah adanya pengarahan yang sifatnya sah dari suatu kebijakan yang meliputi upaya mengelola input guna menghasilkan *output* dan *outcomes* terhadap masyarakat (Sutmasa, 2021). Van Meter dan Van Horn (Pramono, 2020) implementasi kebijakan adalah tindakan-tindakan dalam keputusan-keputusan sebelumnya.

Selain itu, P. Sabatier & Mazmanian (Arismunandar, 2023) implementasi kebijakan adalah kegiatan memahami hal yang nyata terjadi pada saat setelah diberlakukannya program, yaitu kegiatan atau peristiwa yang terjadi setelah runtutan pengesahan kebijakan negara yang berkaitan dengan pengadministrasian maupun usaha-usaha guna memberi dampak tertentu. Tanpa adanya tahapan implementasi, maka suatu kebijakan yang sudah dirumuskan akan menjadi sia-sia. Maka dari itu, tahapan implementasi merupakan tahapan penting dalam proses kebijakan. Dari beberapa pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan

merupakan rangkaian kegiatan pelaksanaan atau penerapan suatu kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, organisasi, atau lembaga.

Menurut Jones (Dewi, 2022) terdapat beberapa dimensi penting dalam pelaksanaan pemerintah yang berkaitan erat dengan program-program yang telah disahkan, lalu menentukan bagaimana program tersebut diimplementasikan dan melibatkan stakeholder dalam proses implementasi kebijakan. Proses implementasi mencakup serangkaian aktivitas yang berfokus pada pelaksanaan kebijakan, yaitu:

- a. Interpretasi. Tahapan ini berfungsi untuk memberikan makna atau penafsiran terhadap suatu program atau kebijakan yang dianggap penting, dimana implementasinya diharapkan memberikan dampak positif bagi masyarakat
- b. Organisasi atau instansi. Dalam konteks ini, organisasi bertindak sebagai unit atau tempat dimana kebijakan ditempatkan agar dapat diterima dan dilaksanakan.
- c. Aplikasi. Aplikasi berhubungan erat dengan penyediaan sumber daya dan perlengkapan yang diperlukan untuk mendukung proses pelayanan kebijakan.

Implementasi kebijakan tidak hanya berhubungan dengan tindakan lembaga-lembaga administratif yang bertugas menjalankan kebijakan atau program serta membangun kepatuhan di kalangan kelompok terkait, tetapi juga melibatkan jaringan kekuatan ekonomi, politik, dan sosial yang turut mempengaruhi perilaku para stakeholder. Jaringan ini pada akhirnya dapat menghasilkan dampak, baik yang diharapkan maupun dampak yang tidak diinginkan.

2.4 Teori Implementasi Kebijakan

1. Teori Implementasi Kebijakan menurut Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sabatier (Pramono, 2020)

Dalam upaya untuk memahami berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan, Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sabatier menawarkan sebuah teori yang komprehensif. Teori ini memberikan panduan mengenai elemen-elemen kunci yang perlu diperhatikan oleh pembuat kebijakan dan pelaksana kebijakan dalam memastikan bahwa kebijakan dapat dijalankan sesuai dengan tujuan awalnya. Berikut tiga cara dominan untuk mengukur keberhasilan implementasi kebijakan, yaitu :

- a. Karakteristik dari masalah (*tractability of the problems*).

Kategori ini mencakup beberapa variabel, antara lain: (a) tingkat kesulitan teknis dari masalah tersebut; (b) keragaman kelompok sasaran; (c) proporsi kelompok sasaran dibandingkan total populasi; dan (d) cakupan perubahan perilaku yang diharapkan..

- b. Karakteristik kebijakan/undang-undang (*ability of statute to structure implementation*).

Dalam kategori ini, variabel-variabel yang dipertimbangkan meliputi: kejelasan isi kebijakan, sejauh mana kebijakan didukung oleh teori, jumlah alokasi sumber daya keuangan, tingkat kesenjangan dan dukungan antar lembaga pelaksana, konsistensi aturan dalam lembaga-lembaga tersebut, tingkat komitmen aparat terhadap tujuan kebijakan, dan seberapa besar akses kelompok luar terhadap pelaksanaan kebijakan.

- c. Variabel nonstatua/nonhukum mempengaruhi variabel (*nonstatutory variables affecting implementation*)

Variabel dalam kategori lingkungan ini meliputi: (a) kondisi sosial ekonomi masyarakat dan tingkat kemajuan teknologi; (b) dukungan publik; (c) sikap kelompok pemilih; serta (d) tingkat komitmen dan keterampilan aparat serta pelaksana kebijakan.

2. Teori Implementasi Kebijakan menurut George C. Edward III (1980) terdapat empat variabel yang mempengaruhi implementasi kebijakan, yaitu:
- a. Komunikasi, untuk mengurangi distorsi, pelaksana harus mengetahui apa yang perlu dilakukan dan di mana tujuan dan sasaran kebijakan perlu dikomunikasikan kepada kelompok sasaran untuk menjamin keberhasilan implementasi kebijakan.
 - b. Sumberdaya, implementasi kebijakan tidak akan berjalan secara efektif apabila implementor kekurangan sumber daya meskipun isi kebijakan sudah dikomunikasikan dengan jelas dan konsisten. Sumber daya yang dimaksudkan adalah sumber daya manusia, seperti kualitas atau kompetensi implementor dan sumber daya finansial.
 - c. Disposisi, yaitu sifat, watak, atau karakteristik dalam diri implementor, misalnya seperti tingginya sifat demokratis, memiliki komitmen, dan jujur. Jika implementor memiliki disposisi yang baik, berarti implementor tersebut dapat melakukan penerapan kebijakan dengan efisien dan efektif seperti yang diharapkan oleh pembuat kebijakan dan sebaliknya apabila implementor tidak memiliki disposisi yang baik, maka implementasi kebijakan tidak akan berjalan secara efektif dan efisien.
 - d. Struktur Birokrasi, struktur dalam suatu organisasi memiliki tugas untuk mengimplementasikan kebijakan dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. *Standard Operating Procedure* (SOP) dan fragmentasi merupakan aspek dari struktur suatu organisasi. Organisasi yang memiliki struktur yang terlalu panjang cenderung memiliki pengawasan yang lemah dan menyebabkan timbulnya *red-tape*, yaitu kompleks dan rumitnya prosedur birokrasi dan menyebabkan aktivitas organisasi tidak fleksibel.

3. Teori Merilee S. Grindle (Pramono, 2020)

Teori Merilee S. Grindle dipengaruhi oleh dua variabel yaitu isi kebijakan (*content of policy*) dan lingkungan implementasi (*context of implementation*). Kedua variabel besar tersebut memiliki cakupan yaitu seberapa jauh suatu kepentingan kelompok sasaran termuat dalam isi kebijakan, jenis manfaat yang diterima oleh kelompok sasaran, serta sejauh mana perubahan yang diharapkan dari suatu kebijakan, dan apa letak sebuah kebijakan sudah tepat, apakah kebijakan tersebut sudah menyebutkan pelaksanaannya secara rinci, dan apakah kebijakan tersebut memiliki sumberdaya yang memadai. Sementara Wibawa (Joko Pramono, 2020) mendefinisikan model Grindle ditentukan oleh isi kebijakan dan konteks implementasinya. Isi kebijakan tersebut, yaitu:

- a. Jenis manfaat yang akan dihasilkan
- b. Derajat perubahan yang diinginkan
- c. Kedudukan pembuat kebijakan
- d. (Siapa) pelaksana program
- e. Sumber daya yang dihasilkan

Dan konteks implementasinya mencakup hal – hal berikut:

- a. Kekuasaan, kepentingan, dan strategi aktor yang terlibat.
- b. Karakteristik lembaga dan penguasa.
- c. Kepatuhan daya tanggap.

Dari beberapa model implementasi menurut para ahli tersebut, dalam penelitian ini peneliti menggunakan model implementasi menurut George C. Edward III. Hal tersebut dikarenakan teori Edward III sesuai dengan penekanan atau fokus teori terhadap hambatan-hambatan yang terjadi pada saat pelaksanaan implementasi kebijakan.

2.5 Teori *Technology Acceptance Model* (Davis, 1989)

Technology Acceptance Model (TAM) merupakan teori yang dikembangkan oleh Davis (1989) untuk menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi penerimaan dan penggunaan teknologi dalam suatu organisasi. Model ini berfokus pada bagaimana persepsi individu terhadap suatu teknologi dapat menentukan sikap dan niat mereka dalam menggunakannya. TAM terdiri dari dua variabel utama, yaitu *Perceived Usefulness* (PU) dan *Perceived Ease of Use* (PEOU).

1. *Perceived Usefulness* (PU)

Perceived Usefulness dalam *Technology Acceptance Model* mengacu pada sejauh mana seseorang meyakini bahwa penggunaan teknologi akan meningkatkan efektivitas dan kinerja mereka. Dalam konteks kebijakan presensi daring menggunakan *MyCeisa*, PU berkaitan dengan bagaimana pegawai merasakan manfaat dari aplikasi ini dalam pencatatan kehadiran dan pengawasan disiplin kerja. Jika pegawai merasa bahwa sistem presensi daring memberikan dampak positif, seperti pencatatan kehadiran yang lebih akurat, minimnya kecurangan, serta kemudahan pemantauan oleh atasan, maka mereka lebih cenderung menerima dan menggunakan aplikasi ini secara konsisten. Manfaat lain yang dirasakan adalah kemudahan akses presensi tanpa harus bergantung pada mesin absensi manual, sehingga pegawai dapat mencatat kehadiran dengan lebih fleksibel. Selain itu, fitur *geotagging* dan swafoto dalam *MyCeisa* memberikan jaminan keabsahan kehadiran pegawai, yang secara langsung berdampak pada peningkatan transparansi dan akuntabilitas sistem kerja. Namun, jika pegawai tidak melihat adanya manfaat signifikan dari aplikasi ini atau merasa bahwa teknologi tersebut hanya menambah beban kerja tanpa memberikan keuntungan yang nyata, maka penerimaan mereka terhadap kebijakan ini cenderung rendah. Oleh karena itu, tingkat kebermanfaatan yang dirasakan menjadi faktor utama dalam menentukan seberapa baik pegawai menerima dan mematuhi kebijakan presensi daring ini.

2. *Perceived Ease of Use (PEOU)*

Perceived Ease of Use (PEOU) dalam TAM merujuk pada sejauh mana seseorang percaya bahwa suatu teknologi dapat digunakan dengan mudah tanpa menimbulkan kesulitan yang berarti. Semakin mudah suatu sistem untuk dipahami dan digunakan, semakin tinggi kemungkinan individu untuk menerimanya. Dalam kebijakan presensi daring melalui *MyCeisa*, kemudahan penggunaan sangat berpengaruh terhadap penerimaan pegawai terhadap sistem ini. Jika pegawai merasa bahwa aplikasi *MyCeisa* memiliki tampilan yang sederhana, navigasi yang jelas, serta tidak memerlukan keterampilan teknis yang kompleks, maka mereka akan lebih nyaman dalam menggunakannya.

Selain itu, kemudahan dalam mengakses aplikasi melalui perangkat seluler juga menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kenyamanan pengguna. Namun, beberapa kendala teknis seperti gangguan koneksi internet, kegagalan sistem dalam mendeteksi lokasi, atau kesulitan dalam proses verifikasi swafoto dapat menjadi hambatan yang mengurangi tingkat kemudahan penggunaan.

Jika terlalu banyak kendala yang dialami, pegawai dapat merasa bahwa sistem ini justru memperumit proses kerja mereka, yang pada akhirnya dapat menyebabkan resistensi terhadap kebijakan. Oleh karena itu, untuk memastikan penerimaan yang optimal, perlu ada perbaikan berkelanjutan dalam aspek teknis serta penyediaan dukungan yang memadai agar pegawai dapat menggunakan aplikasi ini tanpa mengalami kesulitan yang berarti.

2.6 Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)

Aparatur sipil negara (ASN) merupakan istilah terhadap orang yang berprofesi sebagai PNS, pegawai pemerintah, dan aparatur negara. Dalam peraturan perundang – undangan, aparatur sipil negara merupakan pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diberikan tugas negara dan digaji sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Aparatur sipil negara dalam Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 1 ayat 1 dan 2 yang dimaksud dengan :

- a. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
- b. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang – undangan.

Setiap ASN wajib melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan dan tepat waktu bersesuaian dengan perencanaan yang sebelumnya sudah ditetapkan. Seperti yang tertera pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 2h menyatakan bahwa penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan pada asas “efektif dan efisien”. Untuk mewujudkan asas tersebut, ASN diharuskan untuk mengikuti pedoman yang berprinsip pada kode etik dan kode perilaku seperti dalam UU No. 5 Tahun 2014 Pasal 5 huruf a dan b sebagaimana bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan ASN berisi pengaturan perilaku agar pegawai ASN:

- a. Melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi.
- b. Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin.

Kata disiplin berasal dari Bahasa Latin “*discipline*” yang diartikan “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Disiplin adalah sebuah upaya untuk memperbaiki diri untuk patuh pada peraturan, hukum, dan norma yang berlaku. Seodijarto (Mamonto Samuel., dkk, 2023) disiplin adalah suatu proses pengendalian perilaku dengan cara tidak melakukan tindakan yang bertentangan dengan aturan yang telah ditetapkan. Sementara Simamora (Farida dan Hartono, 2016) disiplin adalah tindakan yang mengoreksi bawahan karena melanggar peraturan. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap menghormati dan mematuhi peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta kesiapan untuk menjalankannya dan menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Disiplin kerja menurut Wagner dan Hollenbeck (Baehaki dan Faisal, 2020) merupakan suatu kegiatan seperti tugas dan kewajiban yang dilakukan oleh seseorang dengan ketaatan dan dedikasi. Disiplin ASN dalam Pasal 1 Ayat 4 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 merupakan kesanggupan PNS dalam menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang - undangan.

Apabila tingkat disiplin kerja dalam suatu organisasi tinggi, maka kinerja dalam organisasi tersebut juga akan cenderung baik. Prawirosentono (Ondi, Asep., dkk, 2022) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh sekelompok atau seseorang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing, guna mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Dalam suatu organisasi selalu mengharapkan kinerja pegawai yang tinggi. Namun, hal ini perlu diimbangi dengan disiplin kerja dalam organisasi. Seorang pegawai yang memiliki sikap disiplin yang tinggi akan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

2.7 Tinjauan Tentang *MyCeisa*

Kantor pusat Direktorat Jenderal Bea dan Cukai mengeluarkan kebijakan penggunaan presensi daring melalui aplikasi *MyCeisa* dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Aplikasi *MyCeisa* adalah salah satu inovasi digital yang dikembangkan oleh Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) untuk mendukung modernisasi sistem administrasi kepabeanan di Indonesia. *MyCeisa (Customs and Excise Information System Automation)* dirancang sebagai platform digital yang mampu mengintegrasikan berbagai proses layanan yang sebelumnya dilakukan secara manual. Dengan mengadopsi teknologi informasi, aplikasi ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam berbagai aspek tugas dan fungsi DJBC. Penggunaan aplikasi ini mencakup tidak hanya proses kepabeanan, tetapi juga aspek pengawasan, pelayanan perizinan, hingga pemantauan kinerja internal ASN. Adapun yang menjadi dasar implementasi kebijakan penggunaan presensi daring aplikasi “*MyCeisa*” adalah Surat Edaran dengan nomor SE-15/BC/2020 tentang Penerapan Presensi Daring di Lingkungan DJBC. Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat yang dimana merupakan termasuk kedalam lingkungan organisasi Direktorat Jenderal Bea dan Cukai juga turut melaksanakan kebijakan tersebut yaitu melakukan presensi daring melalui aplikasi “*MyCeisa*”.

Salah satu fitur utama *MyCeisa* adalah kemampuan untuk mengelola presensi ASN secara daring. Fitur ini diterapkan dalam rangka memperkuat disiplin pegawai melalui pemantauan waktu kehadiran dan kepatuhan terhadap jam kerja yang telah ditetapkan. Melalui *MyCeisa*, setiap pegawai DJBC dapat melakukan absensi secara *real-time*, memungkinkan pengawasan yang lebih terukur dan akurat. Hal ini sejalan dengan upaya pemerintah untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja ASN serta memastikan bahwa setiap pegawai bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan aplikasi ini, tidak hanya pengelolaan presensi yang lebih efisien, tetapi juga memungkinkan manajemen kinerja yang lebih

transparan. Dalam penerapannya, pegawai ASN pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat saat melakukan presensi akan mendapatkan tiga pilihan yaitu *Work from Office* (WHO), *Work from Home* (WFH), dan *Work from Homebase* (WFHB). Kata “*mobile*” merujuk bahwa implementasi presensi daring ini dapat dilakukan dimana saja, dengan catatan bahwa pegawai ASN tersebut harus tetap berada dalam jangkauan pada saat presensi dilakukan, sehingga apabila pegawai ASN ditemukan pada saat WFO ataupun WFH/WFHB berada di luar wilayah yang disesuaikan dengan titik koordinat pada saat melakukan presensi maka akan diduga melakukan pelanggaran.

Selain fitur presensi, *MyCeisa* juga memainkan peran penting dalam memfasilitasi berbagai layanan kepabeanan bagi pihak eksternal. Aplikasi ini memungkinkan para pengguna jasa, seperti importir dan eksportir, untuk memproses dokumen kepabeanan secara digital, mulai dari pengajuan permohonan, pengisian dokumen, hingga pelacakan status barang yang mereka kirim. Kemudahan ini tentunya mengurangi waktu yang diperlukan dalam proses manual serta meminimalkan potensi kesalahan administrasi. Dengan sistem ini, DJBC juga dapat melakukan pemantauan lebih cermat atas lalu lintas barang dan memastikan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku.

Secara teknis, *MyCeisa* juga terintegrasi dengan berbagai platform pemerintah lainnya, memungkinkan pertukaran data yang lebih cepat dan akurat. Misalnya, aplikasi ini terhubung dengan sistem perpajakan, perizinan, dan pelacakan di kementerian terkait, yang pada akhirnya mempercepat proses pengambilan keputusan dan menambah lapisan keamanan dalam pengelolaan data. Koneksi antar sistem ini membuat *MyCeisa* menjadi alat yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi di lingkungan DJBC. Dengan demikian, proses administrasi yang lebih transparan dan terintegrasi menciptakan sinergi yang lebih baik antara instansi pemerintah dan pihak pengguna jasa.

Secara keseluruhan, implementasi *MyCeisa* tidak hanya memberikan dampak positif dalam pengelolaan internal DJBC, tetapi juga bagi para pengguna layanan eksternal. Aplikasi ini telah mempercepat proses administrasi, mempermudah pengawasan kinerja, dan meningkatkan akuntabilitas serta transparansi. Meski begitu, untuk mencapai potensi maksimalnya, aplikasi ini masih perlu disempurnakan lebih lanjut, baik dari segi infrastruktur teknologi maupun pelatihan pengguna. Dengan dukungan berkelanjutan, *MyCeisa* dapat menjadi contoh sukses transformasi digital dalam pelayanan, memperkuat kinerja pemerintah, dan mendorong modernisasi sistem kepatuhan di Indonesia.

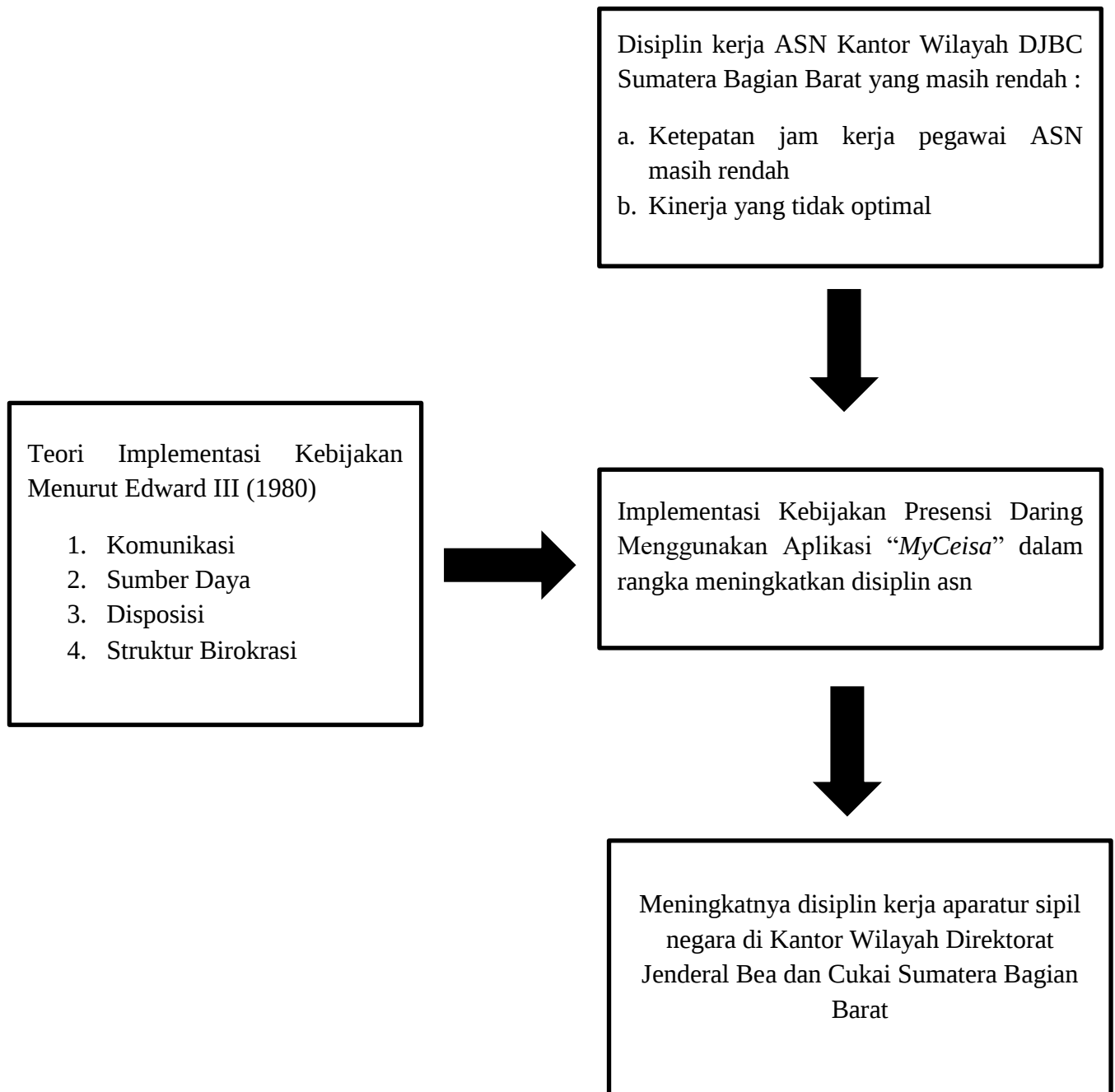
2.8 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan salah satu elemen penting dalam penelitian, yang berfungsi sebagai panduan dalam memahami alur logis penelitian dari awal hingga akhir. Kerangka ini membantu peneliti dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti, serta bagaimana penelitian tersebut akan berjalan secara sistematis. Dalam penyusunan skripsi atau karya ilmiah lainnya, kerangka berpikir sering digunakan untuk menjabarkan bagaimana permasalahan yang diangkat dalam penelitian dapat dianalisis dan dipecahkan melalui pendekatan teoritis dan metodologis yang tepat. Dengan kata lain, kerangka berpikir menjadi landasan yang kuat untuk memastikan penelitian berjalan sesuai arah yang diinginkan. Kerangka berpikir dalam penelitian ini digunakan sebagai penjelasan secara deskriptif terkait penggambaran implementasi kebijakan presensi daring menggunakan aplikasi “*Myceisa*” dalam rangka meningkatkan disiplin ASN di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat.

Kerangka berpikir merupakan model konseptual terkait teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Rahmadi, 2011). Selain itu, kerangka berpikir juga dapat diartikan sebagai pola yang digunakan untuk menyusun ide secara sistematis, mengaitkan bagaimana terhubungnya teori dengan berbagai

macam faktor yang telah teridentifikasi sebagai suatu masalah utama dalam penelitian. Kerangka berpikir membantu peneliti untuk memverifikasi formulasi masalah dan dapat memudahkan dalam memilih model yang sesuai dengan tujuan penelitian. Selain itu, Hasan (Sari., dkk, 2023) kerangka berpikir merupakan sintesis tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Secara keseluruhan, kerangka berpikir merupakan komponen yang esensial dalam penelitian karena menyediakan peta konseptual yang mengarahkan penelitian dari awal hingga akhir. Dengan kerangka berpikir yang kuat, peneliti dapat memastikan bahwa penelitian berjalan sesuai dengan arah yang telah ditentukan, berdasarkan hubungan logis antara variabel, teori yang mendukung, serta metode yang digunakan. Sebagai hasilnya, kerangka berpikir tidak hanya memberikan struktur pada penelitian, tetapi juga memastikan bahwa setiap tahap dalam proses penelitian dapat saling terkait secara koheren dan terukur.

Salah satu bentuk kebijakan dari Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Kementerian Keuangan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai ASN adalah dengan menerapkan sistem presensi secara daring menggunakan aplikasi “*MyCeisa*” dengan berdasarkan pada Surat Edaran Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Kementerian Keuangan Nomor SE-15/BC/2020 tentang Penerapan Presensi Daring di Lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. Dalam penelitian ini, keberhasilan implementasi akan diukur menggunakan empat indikator yang dikemukakan oleh Edward III yaitu : Komunikasi, Sumberdaya, Disposisi, dan Struktur Birokrasi.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Siyoto (Purnia dan Alawiyah, 2020) penelitian adalah kegiatan penyelidikan yang terorganisasi dan berhati - hati serta kritis dalam menemukan fakta untuk menentukan sesuatu. Fokus dan tujuan penelitian ini mengarah pada implementasi kebijakan presensi online melalui aplikasi “*MyCeisa*” dalam rangka meningkatkan disiplin Aparatur Sipil Negara di Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat menggunakan metode kualitatif deskriptif. Creswell (Raco, 2018) metode penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk mengeksplorasi serta memahami suatu gejala yang sentral. Penelitian kualitatif merupakan proses penelitian yang berkesinambungan sehingga pada tahap pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data dilakukan secara bersamaan selama proses penelitian (Rahmadi, 2011).

Metode kualitatif yang digunakan peneliti bertujuan untuk menggambarkan atau memaparkan tentang suatu keadaan secara objektif terhadap situasi dalam suatu deskripsi, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dari fenomena yang ingin diteliti. Penelitian kualitatif adalah sebuah metode yang berlandaskan pada aliran fenomenologis, yang kegiatan penelitiannya menitik beratkan dengan penguraian dan pemahaman terhadap gejala sosial yang dikaji (Hardani, 2020). Penelitian dilakukan dengan mendatangi lokasi penelitian secara *real time* di Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat dengan tujuan untuk mendeskripsikan keadaan secara objektif dengan dukungan data dari hasil observasi, wawancara, dan interaksi secara langsung dengan objek penelitian.

3.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini bertujuan untuk memperjelas batasan studi kualitatif dan menyaring data agar dapat membedakan antara data yang relevan dan yang tidak. Pembatasan dalam penelitian ini lebih didasarkan pada tingkat kepentingan/urgensi dari masalah yang dihadapi dalam penelitian ini.

1. Fokus pertama dalam penelitian ini adalah bagaimana proses implementasi kebijakan presensi daring menggunakan aplikasi “MyCeisa” di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat, maka fokus penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

a. Komunikasi

- 1) Transmisi informasi terkait kebijakan presensi “MyCeisa”
- 2) Sosialisasi serta pelatihan dalam penggunaan aplikasi “MyCeisa”
- 3) Kesenambungan dalam penyampaian informasi terkait kebijakan presensi daring menggunakan aplikasi “MyCeisa”

b. Sumber Daya

- 1) Kompetensi dan keterampilan pegawai aparatur sipil negara di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat dalam menggunakan aplikasi “MyCeisa”
- 2) Fasilitas pendukung dalam penggunaan aplikasi “MyCeisa”

c. Disposisi

- 1) Pengawasan dalam implementasi kebijakan “MyCeisa”
- 2) Disposisi pelaksana dalam hal sikap, komitmen, dan koordinasi

d. Struktur Birokrasi

- 1) Terkait adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai panduan pelaksanaan presensi daring menggunakan aplikasi “MyCeisa”
- 2) Pembagian tanggung jawab yang terstruktur.

Penggunaan keempat variabel tersebut didasarkan pada relevansinya dalam menganalisis proses implementasi kebijakan. Edward III mengemukakan bahwa keberhasilan suatu kebijakan sangat bergantung pada empat variabel utama, yaitu komunikasi, sumberdaya, disposisi atau sikap pelaksana, dan struktur birokrasi. Dalam konteks implementasi kebijakan presensi daring ini, teori tersebut menyediakan kerangka analitis yang memungkinkan penelitian untuk memahami bagaimana setiap variabel berperan dalam efektivitas kebijakan. Kebijakan presensi daring melalui aplikasi *MyCeisa* dirancang untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja ASN, namun keberhasilannya tidak hanya bergantung pada perancangan teknologi tersebut, tetapi juga pada implementasinya di lapangan.

Pertama, variabel komunikasi dalam teori Edward III (1980) menggarisbawahi pentingnya penyebaran informasi yang jelas dan konsisten terkait kebijakan kepada seluruh pihak yang terlibat. Dalam hal ini, penelitian akan mengeksplorasi bagaimana kebijakan presensi daring disosialisasikan kepada ASN di Kantor Wilayah DJBC Sumatera Bagian Barat, serta bagaimana pesan kebijakan tersebut dipahami oleh para pengguna. Komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan kesalahpahaman atau resistensi terhadap perubahan, yang pada akhirnya dapat menghambat keberhasilan implementasi aplikasi *MyCeisa*. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengevaluasi kualitas komunikasi dan dampaknya terhadap penerimaan kebijakan oleh para ASN. Selanjutnya, penelitian ini juga akan menganalisis variabel sumber daya yang mencakup kecukupan teknologi, infrastruktur, serta kompetensi pelaksana kebijakan. Aplikasi *MyCeisa* memerlukan dukungan sumber daya teknologi yang handal, serta kemampuan ASN untuk beradaptasi dengan sistem baru. Di sinilah teori Edward III berperan penting, karena memberikan landasan untuk mengevaluasi apakah sumber daya yang tersedia sudah mencukupi untuk mendukung implementasi kebijakan secara optimal. Selain itu, disposisi atau sikap para ASN terhadap kebijakan ini juga menjadi faktor penentu, karena sikap positif terhadap kebijakan akan mempercepat penerapannya, sedangkan sikap negatif bisa menjadi penghambat.

2. Fokus kedua terkait apa dampak yang dihasilkan dalam implementasi kebijakan presensi daring menggunakan aplikasi “*MyCeisa*” di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat.

3.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian berlangsung guna mendapatkan informasi serta data-data yang dapat menunjang keberlangsungan penelitian. Penelitian ini berlokasi di Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat yang beralamatkan di Jl. Gatot Subroto, Sukaraja, Kecamatan Bumi Waras, Bandar Lampung. Sebuah instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas pengawasan, pengendalian, dan pelayanan kepabeanan serta cukai di wilayah Sumatera Bagian Barat. Kantor ini memiliki peran penting dalam pengelolaan lalu lintas barang, baik impor maupun ekspor, serta pengawasan terhadap peredaran barang-barang yang dikenakan cukai. Lokasi ini dipilih sebagai objek penelitian karena penerapan kebijakan presensi daring menggunakan aplikasi “*MyCeisa*” yang diberlakukan untuk meningkatkan disiplin aparatur sipil negara (ASN). Dalam penelitian ini, lokasi ini menyediakan data yang relevan terkait implementasi kebijakan presensi digital dan bagaimana hal tersebut berdampak pada kinerja dan kedisiplinan para pegawai.

3.4 Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Menurut Hadjar (Sari, 2022) data primer merupakan data hasil penelitian yang merupakan karya asli dari peneliti. Jenis data ini diperoleh langsung dari sumber di lapangan. Data primer merupakan jenis dan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung bersumber dari lapangan. Pada penelitian ini, data dikumpulkan melalui proses wawancara dan hasil observasi. Adapun yang menjadi data primer dalam penelitian ini merupakan hasil wawancara langsung dengan narasumber

berkaitan dan melakukan observasi terkait implementasi kebijakan presensi daring menggunakan aplikasi *MyCeisa* di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat.

b. Data Sekunder

Menurut Sari (2022) data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai dokumen seperti buku, grafik (tabel, catatan, notulen rapat, dan sebagainya), foto, film, rekaman video, serta benda-benda lain yang dapat mendukung hasil penelitian. Data sekunder berfungsi sebagai pelengkap untuk memperkuat pengkajian data primer. Dalam penelitian ini, terdapat berbagai sumber data tambahan yang dimanfaatkan sebagai informasi penunjang, seperti undang-undang, peraturan pemerintah, surat edaran, artikel, jurnal, situs resmi pemerintah, dan data lain yang relevan untuk mendukung penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi merupakan bagian dalam pengumpulan data yang dikumpulkan secara langsung bersumber dari lapangan. Data yang diperoleh melalui observasi bisa berupa deskripsi tentang sikap, tingkah laku, tindakan, serta keseluruhan interaksi antar manusia (Raco, 2018). Adapun data yang diperoleh penulis melalui observasi ini mencakup bagaimana pelaksanaan kebijakan presensi daring menggunakan aplikasi *MyCeisa* untuk meningkatkan disiplin aparatur sipil negara di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat.

Tabel 3. Daftar Observasi

Aspek yang diobservasi	Apa yang diobservasi	Alasan Observasi	Keterangan
Penggunaan Aplikasi MyCeisa	Kelancaran penggunaan aplikasi	Untuk mengevaluasi apakah Myceisa berjalan sesuai dengan fungsi yang dirancang dan mengidentifikasi hambatan.	Dilakukan pada tanggal 7 Januari 2025 di Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat
Infrastruktur Penunjang	Ketersediaan perangkat, dan kualitas jaringan internet	Untuk memastikan bahwa fasilitas yang disediakan cukup memadai untuk mendukung pelaksanaan kebijakan.	

Sumber : Diolah oleh peneliti, (2024)

b. Wawancara

Teknik wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara pengajuan sejumlah pertanyaan secara lisan kepada narasumber atau informan penelitian. Teknik ini melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan responden, dimana peneliti mengajukan pertanyaan secara lisan untuk mendapatkan informasi yang mendalam mengenai topik yang diteliti. Wawancara dilakukan secara tatap muka. Dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara terstruktur untuk memastikan materi atau pembahasan dalam wawancara sesuai dengan pedoman wawancara.

Tabel 4. Informan Penelitian

Jabatan	Informasi
Kepala Bagian Umum	a. Terkait komunikasi penyampaian informasi pelaksanaan kebijakan presensi daring “MyCeisa” b. Terkait SDM dan sumber daya pendukung c. Terkait Kompetensi dan Keterampilan pegawai dalam menggunakan aplikasi "MyCeisa" d. Disposisi implementor e. Terkait SOP, wewenang, dan koordinasi f. Faktor penghambat dalam pelaksanaan kebijakan g. Dampak pelaksanaan kebijakan presensi daring.
Kepala Sub Bagian Kepegawaian	a. Terkait komunikasi penyampaian informasi pelaksanaan kebijakan presensi daring “MyCeisa” b. Terkait SDM dan sumber daya pendukung c. Terkait Kompetensi dan Keterampilan pegawai dalam menggunakan aplikasi "MyCeisa" d. Disposisi implementor e. Terkait SOP, wewenang, dan koordinasi f. Faktor penghambat dalam pelaksanaan kebijakan

Staf Kepegawaian (2 Orang)	g. Dampak pelaksanaan kebijakan presensi daring.
	a. Terkait komunikasi penyampaian informasi pelaksanaan kebijakan presensi daring “MyCeisa”
	b. Terkait SDM dan sumber daya pendukung
	c. Terkait Kompetensi dan Keterampilan pegawai dalam menggunakan aplikasi "MyCeisa"
	d. Disposisi implementor
Staf Kantor Wilayah DJBC Sumbagbar (3 Orang)	e. Terkait SOP, wewenang, dan koordinasi
	f. Faktor penghambat dalam pelaksanaan kebijakan
	g. Dampak pelaksanaan kebijakan presensi daring.
	a. Terkait komunikasi penyampaian informasi pelaksanaan kebijakan presensi daring “MyCeisa”
	b. Terkait SDM dan sumber daya pendukung
	c. Terkait Kompetensi dan Keterampilan pegawai dalam menggunakan aplikasi "MyCeisa"
	d. Faktor penghambat dalam pelaksanaan kebijakan
	e. Dampak pelaksanaan kebijakan presensi daring.

Sumber: Diolah peneliti, (2024)

c. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dokumentasi mengacu pada informasi dari dokumen-dokumen berbentuk gambar, tulisan, dan karya monumental yang bersifat aktual yang berhubungan dengan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat. Teknik dokumentasi berperan penting karena memungkinkan peneliti untuk menggali data historis, fakta empiris, serta mendapatkan konteks yang lebih mendalam terkait dengan objek penelitian.

Tabel 5. Daftar Dokumentasi

No	Nama Dokumen
1	Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
2	Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
3	Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 221/PMK.01/2021
4	Surat Edaran Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Kementerian Keuangan Nomor SE 15/BC/2020
5	Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 188/PMK.01/2016

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kualitatif merupakan runtutan penyusunan dan mencari secara sistematis data yang didapatkan berupa data sekunder maupun data primer sehingga menghasilkan informasi yang mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Bogdan (Hardani, 2020) menyatakan bahwa analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data model Miles dan Huberman yang memiliki tiga alur kegiatan, yaitu sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Menurut Patilima (Hardani., dkk, 2020) reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan, perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data yang muncul dari catatan yang berasal dari lapangan. Data yang sudah direduksi dapat mempermudah peneliti dalam menentukan poin penting pada hasil penelitian serta memudahkan analisis data bagaimana implementasi kebijakan presensi daring menggunakan aplikasi *MyCeisa*.

b. Penyajian Data

Penyajian data merupakan sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dalam penelitian ini, peneliti menyajikan data dalam bentuk foto atau gambar, uraian, bagan, dan sejenisnya. Dengan demikian dapat memudahkan dalam memahami penelitian serta mempermudah dalam merencanakan tindakan selanjutnya.

c. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Langkah ketiga dalam teknik analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan merupakan hasil akhir atau gagasan akhir dari temuan penelitian yang menggambarkan keseluruhan hasil penelitian.

3.7 Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan konsep penting yang dipengaruhi oleh validitas dan reliabilitas. Terdapat beberapa syarat tertentu yang harus dicapai dalam menetapkan keabsahan data pada suatu penelitian. Terdapat empat kriteria dalam penelitian kualitatif, yaitu sebagai berikut (Hardani., dkk, 2020) :

a. *Credibility*

Dalam penelitian wajib memiliki kredibilitas agar penelitian tersebut dapat dipertanggungjawabkan dengan kata lain data dan informasi yang ada harus mengandung nilai kebenaran sehingga dapat dipercaya oleh pembaca. Kredibilitas bertujuan untuk menjamin bahwa data yang dikumpulkan benar-benar valid dan mencerminkan kenyataan yang ada di lapangan. Dalam mencapai kredibilitas, peneliti menerapkan beberapa teknik, seperti triangulasi, yaitu membandingkan data dari berbagai sumber, teknik, dan waktu yang berbeda.

b. *Transferability*

Transferabilitas merupakan mengacu pada sejauh mana hasil penelitian dapat diterapkan atau digunakan dalam konteks lain yang memiliki karakteristik serupa. *Transferability* dapat dicapai dengan mendeskripsikan data secara rinci dan jelas sehingga pembaca atau peneliti lain dapat menilai apakah temuan penelitian dapat diterapkan dalam situasi atau populasi yang berbeda.

c. *Dependability*

Dalam penelitian kualitatif, dilakukan dengan cara mengaudit seluruh proses penelitian. Uji *dependability* ini ada untuk menilai apakah proses penelitian kualitatif bermutu atau tidak. Dilakukan melalui pencatatan secara rinci mengenai seluruh proses penelitian, mulai dari tahap perencanaan, pengumpulan data, analisis, hingga interpretasi hasil. Audit atas proses dan hasil penelitian dilakukan oleh dosen pembimbing sebagai pihak yang berwenang dan memahami alur serta substansi penelitian, guna memastikan bahwa proses penelitian berjalan secara konsisten dan dapat dipertanggungjawabkan.

d. *Confirmability*

Pada penelitian kualitatif, uji *confirmability* berkaitan dengan tingkat objektivitas penelitian, yaitu sejauh mana hasil penelitian benar-benar berasal dari data yang diperoleh dan bukan dari bias atau subjektivitas peneliti. Penelitian dianggap memiliki sifat objektif apabila hasilnya sudah diterima oleh banyak individu. Selain itu, hasil analisis dan temuan penelitian juga diuji kembali melalui proses konfirmasi dengan dosen penguji, guna mendapatkan validasi bahwa data dan interpretasi yang dibuat peneliti bersifat objektif dan dapat diterima secara ilmiah.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya terkait Implementasi Kebijakan Presensi Daring Menggunakan Aplikasi *MyCeisa* pada Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari sisi implementasi kebijakan, berdasarkan teori Edward III, keberhasilan kebijakan ini dipengaruhi oleh komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Dalam hal komunikasi, informasi mengenai kebijakan ini telah tersampaikan dengan cukup baik kepada pegawai. Dari segi sumber daya, terdapat dukungan perangkat teknologi yang cukup, seperti laptop dan komputer di setiap lantai, tetapi kendala teknis seperti gangguan jaringan internet masih menjadi hambatan utama. Dalam aspek disposisi, sebagian besar pegawai menerima kebijakan ini dengan baik, terutama karena transparansi yang meningkat dalam pencatatan presensi. Namun, ada juga beberapa pegawai yang mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan sistem baru. Dari sisi struktur birokrasi, kebijakan ini sepenuhnya dikendalikan oleh pusat, sementara unit kerja hanya menjalankan kebijakan tersebut tanpa memiliki wewenang untuk melakukan perubahan besar. Temuan lapangan menunjukkan adanya peningkatan pelanggaran jam kerja pada tahun 2024 dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini mengindikasikan bahwa keberadaan sistem presensi daring belum sepenuhnya efektif dalam mencegah pelanggaran kedisiplinan, terutama jika tidak diimbangi dengan pengawasan langsung dan motivasi kerja yang lebih kuat.

2. Kebijakan presensi daring melalui aplikasi "*MyCeisa*" telah diterapkan dalam beberapa tahun terakhir, dampaknya terhadap peningkatan disiplin ASN di Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat masih belum signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun sistem ini telah mempermudah pencatatan kehadiran dan meningkatkan transparansi dalam pemantauan pegawai, pelanggaran jam kerja masih sering terjadi. Salah satu faktor yang memengaruhi rendahnya dampak kebijakan ini adalah kurangnya kesadaran disiplin di kalangan pegawai. Banyak ASN yang masih menganggap kebijakan presensi daring sebagai sekadar formalitas administratif, bukan sebagai instrumen untuk meningkatkan kedisiplinan kerja. Selain itu, lemahnya pengawasan dan minimnya sanksi yang diberikan terhadap pegawai yang melanggar aturan menyebabkan kebijakan ini belum mampu menanamkan budaya disiplin secara efektif. Selain itu, kendala dalam implementasi kebijakan juga turut memengaruhi dampak yang dihasilkan. Masalah seperti ketidakstabilan jaringan internet membuat pegawai terkadang mengalami kesulitan dalam melakukan presensi tepat waktu. Akibatnya, tingkat kepatuhan terhadap kebijakan ini menjadi rendah, dan efektivitasnya dalam meningkatkan disiplin kerja belum terlihat secara nyata. Meskipun demikian, kebijakan ini tetap memberikan beberapa dampak positif, seperti meningkatnya akurasi pencatatan kehadiran pegawai serta kemudahan dalam pengawasan bagi manajemen. Dengan adanya sistem ini, pegawai yang rajin dan disiplin dapat lebih mudah teridentifikasi, sehingga dapat menjadi dasar dalam pemberian penghargaan atau penilaian kinerja. Namun, untuk mencapai dampak yang lebih optimal, diperlukan langkah-langkah perbaikan seperti peningkatan sosialisasi, perbaikan sistem teknis, serta penguatan pengawasan dan sanksi bagi pegawai yang melanggar aturan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dihasilkan, peneliti memberikan saran terkait implementasi kebijakan presensi daring menggunakan aplikasi *MyCeisa* pada Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat yaitu:

1. Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat disarankan untuk melakukan peningkatan fasilitas pendukung, salah satunya terkait memastikan jaringan internet di lingkungan kantor memiliki kualitas yang stabil dan dapat diandalkan, mengingat aplikasi presensi daring membutuhkan koneksi internet yang memadai.
2. Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat disarankan untuk mengadakan sosialisasi triwulan secara daring & tatap muka bagi seluruh pegawai agar dapat memahami kebijakan presensi daring *MyCeisa* secara menyeluruh.
3. Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat melakukan penguatan pengawasan langsung untuk meningkatkan efektivitas kebijakan presensi daring, pengawasan langsung oleh atasan perlu diperkuat. Sistem presensi melalui aplikasi *MyCeisa* harus diintegrasikan dengan mekanisme evaluasi harian yang melibatkan pengawasan fisik.
4. Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat perlu melakukan evaluasi kebijakan secara berkala untuk memastikan aplikasi tidak hanya menjadi alat administrasi, tetapi juga berfungsi sebagai instrumen yang efektif untuk menanamkan kedisiplinan kerja. Evaluasi harus melibatkan pegawai untuk mengidentifikasi hambatan yang dihadapi dalam menjalankan kebijakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arismunandar, Firsty, Y. (2023). Implementasi Kebijakan Absen Elektronik Menggunakan Aplikasi SiapKerja Dalam Rangka Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah Kabupaten Way Kanan. Skripsi: Universitas Lampung.
- Azizah, S. N. (2022). Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung. *Journal Strategy of Management and Accounting Through Research and Technology (SMART)*, 1(2), 67-77.
- Baehaki, M. K., & Faisal, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT. AJ Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1).
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319-340.
- Dewi, Dian, S, K. (2022). Buku Ajar Kebijakan Publik: Proses, Implementasi, dan Evaluasi. Samudra Biru: Yogyakarta.
- Edwards III, George C. (1980). *Implementing Public Policy. Congressional Quarterly Press*.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Unmuh Ponorogo Press: Ponorogo.

- Fauzia, Atika Alya. (2024). Implementasi Kebijakan Electronic (E-Kinerja) sebagai Penilaian Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Skripsi: Universitas Lampung.
- Habibullah, A., & Ferawati, D. (2022). Government to Employes : Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Layanan Online Kepegawaian (SiNOK) Dalam Mengukur Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pemerintahan Kota Tegal. *Jurnal Agregasi: Aksi Reformasi Government dalam Demokrasi*, 10(2), 120-135.
- Hardani., dkk. (2020). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. In H. Abadi (Ed.), Repository.Uinsu.Ac.Id (Cetakan 1, Issue April). Pustaka Ilmu: Yogyakarta.
- Kemenko PMK. (2019). Reformasi Birokrasi Kemenko PMK. <https://www.kemenkopmk.go.id/RB/profil>. Diakses pada 2 Juni 2024.
- Kementerian Keuangan DJBC. (2011). Sekilas Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. <https://www.beacukai.go.id/arsip/abt/sekilas-direktorat-jenderal-bea-dan-cukai.html>. Diakses pada 28 Desember 2024.
- Kementerian Keuangan DJBC. (2011). Tugas Pokok dan Fungsi. <https://www.beacukai.go.id/arsip/abt/tugas-pokok-dan-fungsi.html>. Diakses pada 28 Desember 2024.
- Kementerian Keuangan DJBC. (2013). Sejarah Bea dan Cukai. <https://www.beacukai.go.id/arsip/abt/sejarah-bea-dan-cukai.html>. Diakses pada 28 Desember 2024.
- Kementerian Keuangan DJBC. (2021). Peningkatan Kompetensi Pegawai tentang Presensi Online. <https://www.beacukai.go.id/berita/peningkatan-kompetensi-pegawai-tentang-presensi-online.html>. Diakses pada 6 Juni 2024.

Kementerian Keuangan DJBC. (2021). Peningkatan Kompetensi Pegawai Tentang Presensi Online. <https://www.beacukai.go.id/berita/peningkatan-kompetensi-pegawai-tentang-presensi-online.html>. Diakses pada 28 Desember 2024.

Mamonto, S., dkk. (2023). Disiplin Dalam Pendidikan. Litnus : Malang.

Marwiyah, Siti. (2022). Kebijakan Publik. Universitas Panca Marga Probolinggo : Probolinggo.

Meutia, Intan Fitri. (2017). Analisis Kebijakan Publik. Aura : Bandar Lampung.

Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 183/PMK/01/2020

Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 188/PMK.01/2016

Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 221/PMK.01/2021

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Pramono, Joko. (2020). Implementasi dan Evaluasi Kebijakan Publik. Surakarta : UNISRI Press.

Purnia, D. S., & Alawiyah, T. (2020). Metode Penelitian Strategi Menyusun Tugas Akhir. Graha Ilmu: Yogyakarta.

Raco, J. (2010). Metode penelitian kualitatif: jenis, karakteristik dan keunggulannya. Grasindo: Jakarta.

Rahayu, E. A. (2019). Disiplin Kerja Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Makassar).

Rahmadi, R. (2011). Pengantar metodologi penelitian. Antasari Press: Banjarmasin.

Sari, A., dkk. (2023). Dasar-dasar metodologi Penelitian. CV. Angkasa Pelangi : Jayapura.

- Saroinsong, R. E., 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).
- Subarsono. (2022). Analisis Kebijakan Publik (Konsep, Teori dan Aplikasi) (Cetakan XI). Pustaka Pelajar : Yogyakarta.
- Surat Edaran Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Kementerian Keuangan Nomor SE 15/BC/2020 tentang Penerapan Presensi Daring di Lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.
- Sutmasa, Y. G. (2021). Memastikan Efektivitas Implementasi Kebijakan Publik. *Jurnal Ilmiah Cakrawarti*, 4(1), 25-36.
- Tachjan, H. (2006). Implementasi kebijakan publik. AIPI: Bandung.
- Taofik, B., Sihabudin, A. A., & Henriyani, E. (2022). Implementasi Kebijakan Absensi Berbasis Online pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran.
- Tresiana, N., & Duadji, N. (2021). Implementasi Kebijakan Publik. Semarang: Suluh Media.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.