

Indonesian Journal of Educational Research (IJER)

Volume 1, Issue 8, June 2026, P. 49-62

Licensed by CC BY-SA 4.0

e-ISSN: [2986-7002](https://doi.org/10.5281/zenodo.21125461)

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.21125461>

Implementasi Aplikasi Jaringan Teknologi Online Absensi ASN (JATHILAN) di SMPN 2 Sawoo Kabupaten Ponorogo

Danni Andreas, Indah Prabawati, Tjitjik Rahaju, M Noer Falaq Al Amin

Universitas Negeri Surabaya

Email: danni.22088@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Penerapan sistem presensi berbasis elektronik sebagai upaya pemerintah Kabupaten Ponorogo dalam meningkatkan disiplin kerja ASN, mencegah manipulasi presensi, serta mendukung reformasi birokrasi berbasis digital. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi aplikasi JATHILAN di SMPN 2 Sawoo Kabupaten Ponorogo. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Fokus penelitian dianalisis menggunakan teori implementasi kebijakan Donald S. Van Meter dan Carl E. Van Horn yang meliputi enam variabel, yaitu standar dan sasaran kebijakan, sumber daya, komunikasi antar organisasi dan penguatan aktivitas, karakteristik agen pelaksana, kondisi sosial ekonomi dan politik, serta disposisi implementor. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Implementasi aplikasi JATHILAN di SMPN 2 Sawoo secara umum telah berjalan cukup baik dan mampu meningkatkan disiplin kerja ASN. Penggunaan aplikasi ini membuat kehadiran pegawai lebih terkontrol, meminimalisir manipulasi presensi, serta membentuk pola kerja yang lebih tertib dan bertanggung jawab. ASN dan tenaga pendidik di SMPN 2 Sawoo pada umumnya telah mampu beradaptasi dengan penggunaan sistem presensi digital. Selain itu, adanya koordinasi antara pihak sekolah dengan Dinas Pendidikan maupun BKPSDM turut mendukung kelancaran pelaksanaan aplikasi JATHILAN. Meskipun demikian, implementasi aplikasi ini masih menghadapi beberapa kendala, seperti keterbatasan jaringan internet akibat kondisi geografis wilayah pegunungan, gangguan listrik, serta belum optimalnya evaluasi program yang dilakukan secara berkala dan terstruktur. Hambatan tersebut menyebabkan proses presensi terkadang mengalami keterlambatan atau gangguan teknis sehingga memengaruhi efektivitas pelaksanaan aplikasi. Namun secara keseluruhan, implementasi aplikasi JATHILAN telah mampu mendukung terciptanya budaya kerja ASN yang lebih disiplin dan profesional.

Kata kunci: Kebijakan Publik, Implementasi Kebijakan, Presensi.

Abstract

The implementation of an electronic attendance system is part of the Ponorogo Regency government's efforts to improve civil servant work discipline, prevent attendance manipulation, and support digital-based bureaucratic reform. This study aims to describe the implementation of the JATHILAN application at SMPN 2 Sawoo in Ponorogo Regency. This study employs a descriptive method with a qualitative approach. The research focus was analyzed using Donald S. Van Meter and Carl E. Van Horn's policy implementation theory, which encompasses six variables: policy standards and objectives, resources, interorganizational communication and reinforcement of activities, characteristics of implementing agents, socioeconomic and political conditions, and implementers' dispositions. Data collection techniques included observation, interviews, and documentation. The implementation of the JATHILAN app at SMPN 2 Sawoo has generally gone quite well and has helped improve civil servants' work discipline. The use of this app has made employee attendance more manageable, minimized attendance manipulation, and fostered a more orderly and responsible work culture. Civil servants and educators at SMPN 2 Sawoo have generally been able to adapt to the use of the digital attendance system. Additionally, coordination between the school and the Education Office as well as the Regional Civil Service and Human Resources Agency (BKPSDM) has supported the smooth implementation of the JATHILAN application. Nevertheless, the implementation of this application still faces several challenges, such as limited internet connectivity due to the mountainous geographical conditions of the region, power outages, and the lack of optimal, periodic, and structured program evaluations. These obstacles sometimes cause delays or technical disruptions in the attendance process, thereby affecting the effectiveness of the application's implementation. Nevertheless, overall, the implementation of the JATHILAN application has successfully supported the creation of a more disciplined and professional work culture among civil servants.

Keywords: Public Policy, Policy Implementation, Presence.

Article Info

Received date: 15 June 2026

Revised date: 17 June 2026

Accepted date: 30 June 2026

PENDAHULUAN

Absensi merujuk pada keberadaan seseorang di suatu tempat pada waktu tertentu, termasuk catatan waktu kedatangan dan kepergian, serta informasi mengenai cuti, izin, atau ketidakhadiran lainnya. Selain itu, absensi juga memiliki peran penting dalam manajemen dan pengawasan pegawai, sehingga perusahaan atau institusi akan lebih mudah mengelola hak pegawai serta mengawasi kinerja karyawan untuk keperluan administratif seperti penggajian dan penilaian kinerja. Absensi dapat dikatakan suatu pendataan kehadiran yang merupakan bagian dari aktifitas, pelaporan yang ada dalam sebuah institusi (Sikumbang et al., 2020).

Dalam instansi pemerintahan, kesempatan untuk mendapatkan insentif atau tunjangan berdasarkan catatan kehadiran sering dimanfaatkan oleh para oknum ASN (Aparatur Sipil Negara) agar terlihat baik dalam catatan kehadiran. Mereka mungkin sering absen atau terlambat dalam kerja, namun berupaya untuk memenuhi syarat dalam mendapatkan insentif tersebut dengan cara melakukan manipulasi data kehadiran. Manipulasi data presensi rentan terjadi saat penggunaan metode presensi secara manual. Para ASN diwajibkan untuk mengisi formulir atau buku absensi setiap kali mereka datang dan pergi dari tempat kerja menggunakan tanda tangan. Hal inilah yang menjadi kesempatan para oknum ASN untuk melakukan kecurangan. Masalah titip menitip absen adalah hal yang sudah mengakar bagi masyarakat Indonesia (Lawere et al., 2019). Dengan cara titip absen yakni memerintah orang lain membuat tanda tangan palsu untuk mengisi daftar hadir mereka, lalu dengan cara rapel absen atau mengisi presensi secara sekaligus serta mengisi presensi tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor B/2338/M.PANRB/06/2016 tentang Penggunaan Absensi Berbasis Elektronik di Lingkungan Instansi Pemerintahan, yang memuat tentang mengoptimalkan penggunaan sistem absensi berbasis elektronik guna menghindari adanya kecurangan dan/atau manipulasi data yang berhubungan dengan kehadiran pegawai. Kebijakan ini merupakan solusi yang dapat dilakukan untuk menyederhanakan dan mengoptimalkan proses presensi ASN. Dengan adanya campur tangan teknologi presensi berbasis elektronik berupa pengambilan sidik jari (*fingerprint*) atau penggunaan *software* yang dikemas dalam bentuk aplikasi berbasis online, diharapkan bisa mengatasi masalah yang terjadi pada proses absensi sebelumnya.

Sebagai tindak lanjut dari kebijakan nasional mengenai penggunaan absensi berbasis elektronik, pemerintah daerah memiliki kewajiban untuk menerjemahkan dan mengimplementasikan kebijakan tersebut sesuai dengan kebutuhan serta karakteristik masing-masing daerah. Oleh karena itu, Pemerintah Kabupaten Ponorogo merespon kebijakan tersebut dengan mengembangkan sistem presensi elektronik berbasis teknologi informasi yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan organisasi pemerintahan daerah. Upaya tersebut kemudian diwujudkan melalui penyusunan regulasi daerah yang mengatur tata kelola presensi ASN secara elektronik melalui aplikasi JATHILAN.

Melalui Peraturan Bupati Ponorogo No 5 Tahun 2022 tentang Tata Kelola Presensi Jathilan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ponorogo, yang memuat tentang pemberlakuan pencatatan kehadiran Aparatur Sipil Negara (ASN) secara akurat dan objektif. Pemerintah Kabupaten Ponorogo telah mengadopsi sistem absensi berbasis android dengan melakukan simulasi penggunaan presensi online pada bulan Desember tahun 2018 dan mulai diterapkan secara ketat mulai tanggal 2 Januari 2019. Peraturan Bupati tersebut bertujuan untuk mewujudkan pencatatan kehadiran Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan memanfaatkan teknologi informasi komunikasi (TIK) melalui jaringan aplikasi presensi yang disebut JATHILAN. Secara tidak langsung akan mengarah pada penggunaan teknologi internet oleh banyak orang, penggunaan itu sendiri dapat dipahami sebagai bentuk peralihan dari manual beralih ke penggunaan digital (Tulungen et al., 2022).

Dengan pegawai yang berskala besar, proses pencatatan kehadiran secara manual memakan waktu berjam-jam, meningkatkan risiko kecurangan, dan menyulitkan pemantauan *real-time*. Ditambah

banyaknya jumlah OPD yang menyebar diseluruh wilayah Kabupaten Ponorogo dapat menjadi kurang efektif apabila absensi manual masih diterapkan. Perlu adanya tenaga tambahan untuk mengelola presensi pegawai tiap hari, sehingga hal tersebut dapat mengganggu produktivitas, kualitas pelayanan, dan integritas organisasi. Berikut jumlah OPD yang berada di Pemerintahan Kabupaten Ponorogo.

Tabel 1. Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Ponorogo

Jenis Organisasi Perangkat Daerah	Jumlah OPD
Sekretariat Daerah	10
Dinas	19
Badan	6
Kecamatan	21

Sumber : Pemerintah Kabupaten Ponorogo, 2025

Dari sekian banyak ASN yang meyebar pada OPD tersebut kinerja pegawai dalam melakukan pelayanan dapat ditunjang melalui Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Adopsi TIK telah mengakibatkan pergeseran mendasar pada proses kerja pegawai di sektor pemerintahan. Implikasi dari pergeseran ini adalah berkembangnya suatu fenomena kontemporer yang diistilahkan sebagai *e-Government* (Andrian et al., 2023). *E-Government* merupakan strategi pemerintah untuk mengembangkan dan memperbaiki tata kelola manajemen serta seluruh proses kerja melalui optimalisasi penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) berbasis elektronik. Dengan demikian, diharapkan presensi digital membantu Pemerintah Kabupaten Ponorogo mengoptimalkan sumber daya manusia yang kompeten, memastikan pelaksanaan tugas pemerintahan lebih efektif, dan mengurangi beban administratif yang signifikan akibat jumlah pegawai yang tinggi.

Adanya transformasi dalam bidang pencatatan waktu atau presensi dapat memudahkan masing-masing OPD dalam memantau kinerja pegawainya, sehingga sistem digital memungkinkan untuk secara langsung memantau performa para pegawai (Armeilia Siagian et al., 2025). Salah satu dinas yang memiliki jumlah pegawai ASN terbanyak adalah Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo. Sebagai bagian dari pemerintah daerah, Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengawasan berbagai instansi pendidikan di wilayahnya. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 pasal 12 yang 5 menjelaskan bahwa urusan pendidikan dibagi menjadi urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah daerah provinsi dan kabupaten/kota.

Dinas Pendidikan Ponorogo merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran vital dalam pengelolaan dan pengembangan pendidikan di tingkat daerah. Lembaga ini menjadi pusat di mana aktivitas para pegawainya diharapkan dapat mewujudkan sistem pendidikan yang ideal serta mencari solusi terhadap segala tantangan yang memengaruhi kualitas Pendidikan (Jamaluddin et al., 2017). Dinas Pendidikan mengawasi berbagai instansi atau lembaga pendidikan sekolah, sehingga sebagian besar pegawai di dinas tersebut terdiri dari guru. Berdasarkan berita yang dikutip dari gemasuryafm.com 1 Agustus 2025, Nurhadi selaku kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo pada mengungkapkan bahwa jumlah guru yang berstatus ASN mencapai 4.860 pegawai, terdiri dari 3.845 guru SD dan 1.015 guru SMP.

Penerapan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) di lingkungan Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi krusial untuk mewujudkan transformasi digital yang mendukung pengelolaan sumber daya manusia secara lebih transparan dan akuntabel. Hal ini dapat dibuktikan melalui hadirnya beberapa inovasi yang dapat merubah model pelayanan dari model manual ke model digital dalam memberikan pelayanan yang efektif dan efisien (Fahmi & Pohan, 2022). Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ponorogo memiliki peran penting dalam pengembangan

program ini. Pengembangan sistem presensi berbasis online melalui aplikasi JATHILAN, yang tidak hanya mempermudah pemantauan kehadiran harian, tetapi juga memperkuat mekanisme pengawasan internal untuk memastikan bahwa setiap ASN dapat berkontribusi optimal dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Jaringan Teknologi Online Absensi ASN (JATHILAN) merupakan sebuah platform aplikasi yang berfungsi untuk memantau kedatangan dan kepulangan kerja sebagai bentuk manajemen untuk secara efektif mengawasi dan mengelola kehadiran ASN sebagai bentuk peralihan metode presensi dari yang semulanya manual secara *offline* berganti menjadi *online*. Melalui sistem presensi online ini, informasi mengenai kehadiran, kinerja, dan tindakan disiplin ASN kini dapat diakses oleh berbagai pihak terkait, baik atasan, maupun lembaga pengawas secara akurat dan terpantau dengan baik. Hal tersebut sebagaimana dilakukan untuk menunjang peningkatan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN) agar bisa memaksimalkan kegiatan pelayanan publik bagi masyarakat yang mana telah diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Aplikasi JATHILAN ini menjadi solusi dalam mengatasi masalah terkait manipulasi atau kecurangan dalam absensi yang telah terjadi sebelumnya serta untuk membentuk mindset disiplin kerja ASN, hal ini bisa terjadi karena dalam sistem JATHILAN berupa online *selfi* ini akan memberikan data serta bukti presensi ASN secara jelas dan detail. Sebab pada saat foto online *selfie* harus dilakukan secara langsung, tidak bisa memakai foto yang telah digunakan sebelumnya atau foto yang tersimpan di galeri *smartphone*, serta pada saat upload foto harus dilakukan ditempat sesuai titik koordinat yang telah ditentukan dan menggunakan *smartphone* dengan identitas sendiri. Oleh karena itu, pemerintah mengambil inisiatif untuk menciptakan sistem absensi online sebagai upaya konkret guna mengurangi kecurangan dalam hal presensi kehadiran pegawai (Arifin et al., 2021). Sehingga akurasi data presensi online dapat mengurangi terjadinya kesalahan karena faktor human error dan mencegah kecurangan seperti titip absen sudah tidak bisa.

Meskipun sistem absensi berbasis online ini sudah berjalan sejak 2019, namun dalam implementasinya masih terdapat masalah yang timbul, seperti halnya terjadi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo. Dengan banyaknya lembaga pendidikan yang berada dibawah naungannya dan menyebar luas diseluruh wilayah Kabupaten Ponorogo, memungkinkan masalah tersebut terjadi pada beberapa lembaga pendidikan. Mengingat kondisi geografis di Kabupaten Ponorogo didominasi oleh pegunungan, sehingga dalam proses pelaksanaannya masih mengalami kendala akibat sarana dan prasarana yang masih kurang mendukung. Salah satunya terjadi pada SMPN 2 Sawoo, sekolah tersebut berada di Desa Temon Kecamatan Sawoo tepatnya di tenggara Kabupaten Ponorogo yang notabennya adalah wilayah pegunungan. Peningkatan mutu hasil pendidikan berbanding lurus dengan kualitas kinerja guru. sebaliknya, penurunan kinerja guru akan menghambat pencapaian tujuan Pendidikan (Haratua et al., 2024). Oleh karena itu ketidakhadiran atau keterlambatan guru dapat mengganggu jalannya proses pembelajaran seperti kurangnya pemahaman dalam pemaparan materi, mengurangi interaksi siswa-guru, dan berdampak pada pencapaian kompetensi siswa.

Meskipun ASN di SMPN 2 Sawoo sudah menjalankan transformasi sistem presensi dari yang semula manual melalui tanda tangan kertas menjadi *online* berbasis aplikasi, namun tidak menutup kemungkinan terjadinya kendala dalam proses implementasinya. Berdasarkan hasil observasi oleh peneliti, menemukan bahwa terdapat hambatan krusial yang dapat mempengaruhi kedisiplinan ASN yakni, faktor ekstrinsik. Faktor ekstrinsik merupakan segala sesuatu yang berasal dari luar sistem, objek, atau individu yang dapat mempengaruhi sesuatu. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor ekstrinsik yang krusial dan dapat dapat berpengaruh terhadap motivasi disiplin kerja (Haratua et al., 2024). Lingkungan di SMPN 2 Sawoo ini masih dihadapkan pada infrastruktur jalan dan internet yang belum memadai. Infrastruktur jalan yang belum memadai, khususnya akses jalan yang jauh dari standar kelayakan, menjadi salah satu faktor penyebab keterlambatan pegawai.

Kemudian aksesibilitas internet merupakan masalah utama dalam proses pengisian presensi oleh para ASN di lokasi tersebut. Faktor penyebab utama muncul akibat keterbatasan jangkauan sinyal dari sebagian besar penyedia layanan telekomunikasi, sehingga hanya kartu provider tertentu yang dapat digunakan secara efektif. Meskipun telah menggunakan alternatif lain berupa jaringan Wi-Fi sebagai pengganti kartu provider, kendala konektivitas internet tetap terjadi, terutama disebabkan oleh gangguan teknis pada jaringan Wi-Fi serta pemadaman listrik yang kerap terjadi.

Selain faktor ekstrinsik, terdapat faktor intrinsik yang juga dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai. Menurut Novitasari (2023) Faktor intrinsik sendiri merupakan dorongan atau pengaruh yang berasal dari dalam diri individu, yang mana hal tersebut akan berpengaruh pada motivasi dalam diri sendiri sehingga mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Dari faktor tersebutlah kompetensi seorang pegawai ASN sangat memiliki pengaruh besar terhadap kedisiplinan. Meskipun sistem presensi sudah berbentuk aplikasi, tidak menutup kemungkinan masih terdapat celah yang memungkinkan dapat dimanfaatkan oleh oknum pegawai untuk melakukan kecurangan.

Menurut Wibowo et. al. (2021) teknologi berupa sistem presensi berbasis online masih berpotensi terhadap manipulasi presensi dengan cara menitipkan perangkat yang digunakan kepada pegawai yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa pengisian presensi ini menggunakan *swafoto* atau *selfi* berdasarkan titik koordinat, masih memungkinkan untuk di manipulasi dengan cara menggunakan menitipkan HP kepada rekan ASN lainnya untuk dimintai melakukan pengisian presensi yang bukan menjadi haknya dengan menggunakan foto yang ada di perangkat lain. Sehingga apabila diamati melalui sistem presensi terlihat disiplin, namun pada kenyataannya oknum ASN tersebut tidak berada di lokasi yang semestinya.

Tujuan utama dari implementasi sistem presensi elektronik ini adalah untuk meningkatkan efektivitas mekanisme presensi yang telah ada sebelumnya serta mendorong pembentukan pola pikir disiplin pada kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN). Meskipun di SMPN 2 Sawoo secara kolektif masih terdapat masalah akses internet yang terbatas dan infrastruktur yang kurang memadai, hal tersebut berpotensi mengganggu proses presensi dan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai ASN. Kegagalan dalam mengoptimalkan sistem absensi berbasis elektronik tidak dapat dijadikan alasan untuk mengabaikan tingkat disiplin yang tinggi secara konsisten. Sebab disiplin kerja adalah salah satu variabel kunci dalam memengaruhi produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, dengan mendeskripsikan kondisi nyata di lapangan berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi di SMPN 2 Sawoo. Fokus dari penelitian ini adalah Implementasi Kebijakan Absensi Berbasis Elektronik (JATHILAN) ASN di SMPN 2 Sawoo dengan menggunakan teori implementasi kebijakan yang dirumuskan Donald Van Meter dan Carl Van Horn (1975) yang terdiri dari 6 variabel. Dengan memilih pegawai ASN di SMPN 2 Sawoo sebagai subjek penelitian, dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai implementasi kebijakan presensi aplikasi JATHILAN di SMPN 2 Sawoo. Sebagaimana merekalah pihak-pihak pelaksana dari kebijakan presensi elektronik ini, dan sebagai pengguna langsung aplikasi JATHILAN yang mencakup kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Kemudian analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan interaktif model dari Huberman, dan Saldana (2014), yang menerapkan empat 4 langkah dalam menganalisis data berupa pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, verifikasi data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peraturan Bupati Ponorogo Nomor 5 Tahun 2022 tentang Tata Kelola Presensi Jathilan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ponorogo merupakan regulasi yang ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Ponorogo sebagai dasar hukum dalam penyelenggaraan sistem presensi berbasis elektronik

JATHILAN di lingkungan pemerintahan daerah Kabupaten Ponorogo. Secara umum, sistem ini dirancang untuk menggantikan presensi manual agar data kehadiran lebih akurat dan *real-time*. Namun penerapan sistem presensi Jathilan ini, juga diharapkan mampu meningkatkan disiplin kerja ASN secara berkelanjutan, sejalan dengan upaya dalam mewujudkan birokrasi yang berbasis digital dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas. Kebijakan ini hadir sebagai bentuk komitmen pemerintah daerah Kabupaten Ponorogo dalam mewujudkan tata kelola kepegawaian yang lebih modern, transparan, dan akuntabel melalui pemanfaatan teknologi informasi, khususnya dalam pengelolaan kehadiran Aparatur Sipil Negara (ASN) di seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Aplikasi JATHILAN sendiri dapat diakses dan dioperasikan oleh seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ponorogo. Pengguna utama aplikasi ini meliputi Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang telah terdaftar dalam sistem.

Setiap ASN memiliki akun masing-masing yang digunakan untuk melakukan presensi harian, maupun mengajukan atau aktivitas lain yang telah disediakan dalam fitur aplikasi. Melalui akun tersebut, ASN hanya dapat mengakses data yang berkaitan dengan identitas dan riwayat presensinya sendiri sehingga keamanan dan kerahasiaan data pegawai tetap terjaga. Sementara itu, akses terhadap keseluruhan data dalam sistem JATHILAN diberikan kepada pihak-pihak yang memiliki kewenangan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sepertihalnya BKPSDM Kabupaten Ponorogo memiliki hak akses penuh untuk mengelola aplikasi, melakukan pengaturan sistem, serta memantau seluruh data presensi ASN di semua OPD. Selain itu, pejabat atau operator kepegawaian pada masing-masing OPD, seperti operator instansi maupun kepala instansi, diberikan hak akses untuk melihat, memverifikasi, dan merekap data kehadiran pegawai di lingkungan unit kerjanya. Data tersebut digunakan sebagai dasar dalam melakukan pengawasan disiplin pegawai, penyusunan rekapitulasi kehadiran, evaluasi kinerja, serta sebagai bahan pertimbangan dalam administrasi kepegawaian sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Sebagai salah satu instansi satuan kerja di bawah Pemerintah Kabupaten Ponorogo, SMPN 2 Sawoo memiliki kewajiban untuk melaksanakan kebijakan tersebut. Transformasi dari presensi manual menuju sistem aplikasi daring ini tentu memunculkan dinamika tersendiri di lingkungan sekolah. Proses transisi ini menuntut kesiapan perangkat gawai pegawai, stabilitas sumber daya, hingga kemampuan adaptasi para tenaga pendidik dan kependidikan. Realita di lapangan inilah yang menjadi tolok ukur untuk melihat sejauh mana sebuah kebijakan daerah mampu diterapkan secara efektif pada tingkat unit pelaksana. Untuk menjabarkan hasil dari implementasi sistem presensi Jathilan di SMPN 2 Sawoo tersebut, penelitian ini menggunakan model teori implementasi kebijakan dari Donald Van Meter dan Carl Van Horn (1975). Model ini dipilih karena mampu menganalisis kinerja kebijakan secara menyeluruh melalui enam variabel yang saling berkaitan, yaitu: a) Standar dan Sasaran Kebijakan, b) Sumber Daya, c) Komunikasi Antarorganisasi dan Penguatan Aktivitas, d) Karakteristik Agen Pelaksana, e) Kondisi Sosial, Ekonomi, dan Politik, serta f) Disposisi Pelaksana. Analisis terhadap keenam variabel tersebut akan memberikan gambaran yang utuh mengenai faktor penentu keberhasilan maupun kendala program di lapangan.

a. Standart dan sasaran kebijakan

Berdasarkan teori implementasi Donald Van Meter dan Carl Van Horn, sasaran kebijakan ini tidak hanya memiliki landasan hukum yang jelas, tetapi juga diterjemahkan secara realistis dalam bentuk pemahaman pelaksana terhadap kebijakan tersebut. Pada variabel ini, suatu kebijakan dituntut untuk memiliki indikator yang jelas dan terukur agar dapat direalisasikan dengan baik. Standart dari kebijakan ini adalah bagaimana para implementor memahami dan mengetahui standart dan maksud tujuan dari diadakannya kebijakan itu sendiri (Prakoso et al., 2021). Tolok ukur keberhasilan implementasinya dinilai dari sejauh mana pemahaman para pelaksana terhadap standar dan tujuan kebijakan,

yang dievaluasi berdasarkan tingkat pencapaian target dan sasaran yang telah dibebankan kepada mereka.

Peraturan Bupati Ponorogo Nomor 5 Tahun 2022 tentang Tata Kelola Presensi JATHILAN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ponorogo merupakan kebijakan yang mengatur tentang sistem presensi Jathilan ini. Pemberlakuan kebijakan tersebut bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja ASN secara lebih akurat, objektif, dan transparan, dengan memanfaatkan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam pengelolaan kehadiran Aparatur Sipil Negara (ASN). Berdasarkan hasil dari temuan penelitian ini, implementasi sistem presensi berbasis aplikasi JATHILAN di SMPN 2 Sawoo ditinjau dari variabel standart dan sasaran kebijakan menunjukkan bahwa para pihak pelaksana telah memahami maksud dari pemberlakuan sistem presensi ini, sebagai mana yang tercantuk dalam Peraturan Bupati Ponorogo Nomor 5 Tahun 2022. Hal ini dibuktikan dengan sebagaimana kepala sekolah, wakil kepala sekolah, tenaga pendidik, hingga tenaga kependidik selaku implementor telah memahami tujuan kebijakan ini secara utuh, yakni menyadari bahwa aplikasi tersebut bukan sekadar bentuk transisi sistem dari manual ke digital, melainkan sebuah yang mampu memberikan dampak positif khususnya dalam mengubah perilaku serta menguatkan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN). Oleh karena itu peran implementor sangat bermanfaat dalam mendorong tercapainya keberhasilan implementasi kebijakan (Priyanto & Noviana, 2018).

Pemahaman terhadap sasaran kebijakan ini terwujud dalam perubahan paradigma pegawai ASN di SMPN 2 Sawoo terhadap waktu kerja dan tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan adanya sistem ini yang juga berfungsi sebagai jendela pemantauan bagi pihak penyelenggara, untuk melihat seluruh rekam jejak baik dari aktivitas harian hingga waktu masuk dan pulang yang semua terdokumentasi secara sistematis dalam aplikasi. Sehingga secara tidak langsung dapat menciptakan kesadaran bahwa setiap tindakan terpantau oleh sistem, karena setiap tindakan penyelewengan pegawai memiliki konsekuensi untuk dipertanggungjawabkan. Selain itu, sistem presensi yang baru ini dinilai sangat efektif dalam menutup celah manipulasi yang kerap terjadi pada sistem sebelumnya. Jika dahulu masih terdapat peluang bagi ASN untuk memanipulasi kehadiran dan mengulur waktu, penerapan teknologi saat ini telah mempersempit ruang gerak mereka untuk datang terlambat. Dengan demikian, sistem teknologi ini berfungsi sebagai instrumen objektif yang secara otomatis mendorong pegawai menjadi lebih disiplin terhadap jam kerja. Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan variabel standar dan sasaran kebijakan telah mampu mendorong perubahan budaya kerja ASN menjadi lebih profesional, disiplin, dan memiliki akuntabilitas yang tinggi terhadap tugas maupun waktu kerjanya.

b. Sumber daya

Dalam perspektif teori implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh Donald Van Meter dan Carl Van Horn, tingkat keberhasilan pelaksanaan suatu kebijakan sangat dipengaruhi oleh optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi pelaksana. Sumber daya menjadi salah satu faktor yang sangat penting karena menentukan kemampuan pelaksana dalam menjalankan kebijakan secara efektif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, faktor sumber daya menempati posisi yang krusial dan perlu mendapatkan perhatian khusus, mengingat pengaruhnya yang besar terhadap keberhasilan implementasi kebijakan publik (Pradja et al., 2024).

Dalam proses implementasi, setiap tahapan kebijakan membutuhkan dukungan sumber daya yang memadai agar pelaksanaan dapat berjalan secara optimal. Sumber daya manusia menjadi elemen utama karena berperan sebagai penggerak kebijakan di lapangan. Selain sumber daya manusia, implementasi kebijakan juga memerlukan dukungan sumber daya

lainnya, seperti sumber daya finansial, sarana dan prasarana. Ketersediaan anggaran yang memadai akan membantu memenuhi kebutuhan pelaksanaan kebijakan, sedangkan sarana dan prasarana yang baik akan menunjang kelancaran aktivitas implementasi di lapangan.

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini pada variabel sumber daya, dapat disimpulkan bahwa implementasi sistem presensi aplikasi JATHILAN di SMPN 2 Sawoo telah didukung oleh sumber daya manusia yang cukup memadai. Dari aspek sumber daya manusia, kapasitas dan kompetensi para pelaksana kebijakan dinilai sudah sangat mumpuni dan mampu beradaptasi terhadap perubahan teknologi. Menurut Samsudin (2021) sumber daya yang berkualitas diperoleh dari pengembangan sumber daya manusia itu sendiri oleh organisasi dengan rencana yang dimilikinya. Keberhasilan ini didukung oleh mekanisme distribusi informasi yang terstruktur, mulai dari sosialisasi berjenjang oleh pihak BKPSDM Kabupaten Ponorogo selaku penyelenggara maupun Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo selaku naungannya, hingga pendampingan teknis secara langsung oleh operator JATHILAN SMPN 2 Sawoo. Ketersediaan pengetahuan ini memastikan setiap pegawai memiliki keterampilan teknis yang setara dalam mengoperasikan aplikasi, sehingga proses adaptasi dan hambatan pihak pelaksana dapat teratasi dengan sangat baik.

Namun, pada aspek sumber daya finansial dan sarana prasarana masih ditemukan berbagai hambatan yang memengaruhi efektivitas implementasi kebijakan. Tidak adanya anggaran tambahan dari BKPSDM Kabupaten Ponorogo untuk operasional aplikasi khususnya penyediaan jaringan internet pada wilayah yang rentan terjadi gangguan internet, sehingga menyebabkan sekolah harus memenuhi kebutuhan pendukung secara mandiri melalui alokasi dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Selain itu, pegawai juga dituntut menyesuaikan spesifikasi perangkat pribadi agar sesuai dengan kebutuhan aplikasi Jathilan. Sehingga memaksa para pelaksana untuk melakukan pengadaan mandiri jika perangkat lama mereka tidak memadai.

Dari sisi sarana dan prasarana, efektivitas implementasi kebijakan ini mengalami hambatan krusial, khususnya terkait sarana prasarana penunjang dan kondisi geografis. Meskipun pihak sekolah telah menyediakan daya dukung dasar berupa kapasitas listrik dan jaringan Wi-Fi yang memadai, letak geografis SMPN 2 Sawoo yang berada di kawasan pegunungan membuat perangkat sarana tersebut sangat rentan terhadap gangguan eksternal maupun faktor cuaca. Seringnya terjadi pemadaman listrik secara otomatis melumpuhkan jaringan internet sekolah, sehingga memaksa para pegawai untuk menggunakan kuota pribadi. Sayangnya, upaya mandiri ini seringkali tetap tidak optimal akibat adanya kendala teknis spesifikasi perangkat.

Kemudian terdapat kendala pada kapasitas sistem, di mana server mengalami kelebihan beban akibat akses serentak oleh seluruh pegawai terutama pada jam pulang kerja. Hal ini menciptakan hambatan operasional, yang berdampak langsung pada terhambatnya proses pengisian presensi, sehingga terkadang pegawai harus mengorbankan waktu keulangannya hanya sekedar untuk menunggu agar dapat mengisi presensi. Dengan demikian, implementasi aplikasi Jathilan di SMPN 2 Sawoo belum sepenuhnya berjalan optimal karena masih terdapat ketimpangan antara kesiapan sumber daya manusia dengan keterbatasan sumber daya pendukung, khususnya pada aspek finansial dan sarana prasarana. Kebijakan presensi digital ini juga dinilai masih bersifat seragam karena diterapkan tanpa memberikan toleransi kebijakan bagi wilayah dengan keterbatasan infrastruktur. Kondisi ini menciptakan sebuah ironi, di mana inovasi teknologi yang seharusnya mempermudah proses administrasi justru menjadi hambatan teknis bagi para implementor di lapangan akibat minimnya daya dukung sarana ataupun prasarana.

c. Komunikasi antar organisasi

Merujuk pada teori implementasi Donald Van Meter dan Carl Van Horn, kelancaran komunikasi antar organisasi sangat krusial untuk mencegah terjadinya kesalahpahaman informasi. Komunikasi antar organisasi berfungsi sebagai instrumen koordinasi lintas instansi yang mencakup pertukaran informasi strategis, seperti sasaran kebijakan, hingga potensi dinamika dan kendala di lapangan. Komunikasi antar organisasi berfungsi sebagai jembatan informasi, fasilitator, kolaborasi dan mekanisme penyelesaian konflik yang mungkin muncul dalam proses pelaksanaan program (Munir & Risnawan, 2025). Adanya transparansi dan kejelasan informasi ini memungkinkan aparaturnya untuk memahami ekspektasi serta langkah teknis yang harus ditempuh, yang pada gilirannya menciptakan komunikasi efektif guna menyamakan persepsi terhadap standar dan tujuan kebijakan.

Berdasarkan hasil wawancara pada variabel komunikasi antar organisasi, dapat disimpulkan bahwa implementasi aplikasi JATHILAN di SMPN 2 Sawoo telah didukung oleh mekanisme komunikasi yang terstruktur dan berlangsung secara berjenjang. Proses komunikasi dimulai dari identifikasi masalah di lingkungan internal sekolah, khususnya terkait kendala teknis dalam penggunaan aplikasi presensi JATHILAN. Mekanisme ini diawali dengan penetapan kebijakan oleh kepala sekolah, kemudian dilanjutkan dengan penyusunan surat keterangan oleh tenaga kependidikan sebagai bentuk laporan resmi atas kendala yang terjadi. Dalam hal ini, kepala sekolah berperan sebagai komunikator utama yang mengesahkan dan memberi mandat kepada operator JATHILAN menyampaikan permasalahan tersebut kepada pihak terkait melalui surat resmi.

Informasi disampaikan kepada BKPSDM Kabupaten Ponorogo selaku penyelenggara program system operator JATHILAN. Menurut Munir & Risnawan (2025), semakin baik koordinasi dan komunikasi yang terjalin, maka semakin kecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan kebijakan. Oleh karena itu, mekanisme administratif tersebut menunjukkan adanya komunikasi antarorganisasi yang berjalan cukup efektif dalam menjaga kejelasan dan konsistensi informasi. Melalui proses tersebut, kegagalan presensi digital yang disebabkan oleh kendala teknis dapat dipahami sebagai hambatan operasional.

Selain komunikasi formal, koordinasi juga dilakukan secara informal melalui grup *WhatsApp* operator JATHILAN. Media tersebut digunakan untuk menyampaikan pembaruan sistem, melakukan evaluasi, serta melaporkan berbagai kendala teknis yang terjadi di lapangan. Pola komunikasi yang intensif ini membantu mempercepat penanganan masalah dan menjaga kelancaran implementasi aplikasi JATHILAN.

Namun demikian, evaluasi yang dilakukan masih bersifat informal dan belum dilaksanakan secara khusus melalui forum evaluasi resmi maupun pertemuan tatap muka secara berkala. Masukan dan keluhan pun hanya dinilai berdasarkan riwayat masalah melalui penyampaian kendala dari tahun ke tahun. Dengan demikian, komunikasi antar organisasi dalam implementasi aplikasi JATHILAN sudah berjalan cukup baik, tetapi masih perlu diperkuat melalui mekanisme evaluasi yang lebih formal dan terstruktur agar koordinasi antar organisasi dapat berjalan lebih optimal.

d. Karakteristik agen pelaksana

Karakteristik agen pelaksana menurut model implementasi kebijakan Van Meter dan Van Horn (1975) merupakan salah satu variabel yang memengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan. Kinerja implementasi kebijakan publik sangat dipengaruhi oleh karakteristik para pelaksana, seperti kemampuan, kedisiplinan, komitmen, serta kesiapan mereka dalam menjalankan kebijakan yang telah ditetapkan (Firmansyah et al., 2019). Dengan demikian, keberhasilan suatu kebijakan tidak hanya bergantung pada substansi

kebijakan itu sendiri, tetapi juga pada karakteristik individu maupun kelompok yang bertugas melaksanakannya.

Dalam penelitian ini, karakteristik agen pelaksana merujuk pada seluruh pegawai ASN di SMPN 2 Sawoo sebagai pihak yang melaksanakan kebijakan presensi berbasis aplikasi JATHILAN. Berdasarkan hasil penelitian, para pegawai telah menunjukkan kesiapan dan kemampuan yang baik dalam mengoperasikan aplikasi JATHILAN serta memahami prosedur presensi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain itu, para pegawai juga memiliki komitmen untuk mematuhi aturan presensi elektronik sebagai bentuk pelaksanaan disiplin kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa karakteristik agen pelaksana di SMPN 2 Sawoo telah mendukung implementasi kebijakan ini sehingga penggunaan aplikasi JATHILAN dapat berjalan secara efektif.

Kejelasan struktur organisasi di SMPN 2 Sawoo yang terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, tenaga pendidik, dan tenaga kependidikan terbukti membantu memperlancar pelaksanaan kebijakan presensi Jathilan. Struktur yang bersifat hierarkis tersebut memudahkan penyampaian instruksi dan koordinasi, sehingga risiko kesalahan komunikasi dalam pelaksanaan kebijakan dapat diminimalkan. Pelaksanaan kebijakan ini juga didukung oleh sistem pengawasan internal yang berjalan secara berlapis. Sekolah tidak hanya bergantung pada sistem presensi digital secara otomatis, tetapi tetap melakukan pengawasan langsung terhadap kedisiplinan pegawai.

Dalam hal ini, kepala sekolah berperan sebagai pengawas utama yang memiliki kewenangan untuk mengevaluasi laporan kehadiran pegawai setiap bulan serta memberikan pembinaan apabila ditemukan pelanggaran atau ketidaksesuaian dalam presensi. Selain pengawasan dari pimpinan, keberhasilan implementasi kebijakan ini juga didukung oleh peran operator atau admin Jathilan yang membantu memantau pelaksanaan presensi secara *real-time*. Kehadiran operator Jathilan memudahkan sekolah dalam mengingatkan pegawai yang belum melakukan presensi maupun ketika terjadi kendala teknis pada aplikasi.

Di sisi lain, keberhasilan implementasi kebijakan presensi JATHILAN di SMPN 2 Sawoo tidak hanya ditentukan oleh pengawasan organisasi, tetapi juga oleh budaya kerja pegawai yang sudah cukup baik. Para pegawai mulai memiliki kesadaran bahwa kedisiplinan bukan sekadar kewajiban administratif, melainkan bagian dari tanggung jawab dan integritas pribadi. Dengan demikian, kombinasi antara struktur organisasi yang jelas, pengawasan internal yang aktif, peran operator sekolah, dan kesadaran individu pegawai menjadi faktor utama yang mendukung keberhasilan pelaksanaan kebijakan presensi JATHILAN di SMPN 2 Sawoo.

e. Kondisi sosial, ekonomi, dan politik

Dalam teori yang dikemukakan oleh Van Meter dan Van Horn (1975), keberhasilan implementasi kebijakan tidak hanya ditentukan oleh kualitas peraturan, struktur birokrasi, maupun ketersediaan sumber daya, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan sosial, ekonomi, dan politik tempat kebijakan tersebut diterapkan. Lingkungan yang kondusif akan mendorong penerimaan kebijakan serta mempermudah proses implementasi, sedangkan lingkungan yang kurang mendukung dapat menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan kebijakan. Sejalan dengan pendapat Paba dan Rochim (2025), lingkungan eksternal berperan sebagai faktor yang dapat memperkuat maupun menghambat keberhasilan implementasi suatu kebijakan.

Berdasarkan hasil penelitian, variabel kondisi sosial, ekonomi, dan politik sebagaimana dikemukakan oleh Van Meter dan Van Horn (1975) telah memberikan pengaruh yang positif terhadap implementasi aplikasi Jaringan Teknologi Online Absensi ASN

(JATHILAN) di SMPN 2 Sawoo Kabupaten Ponorogo. Dari aspek sosial, budaya kerja yang menjunjung tinggi kedisiplinan, tanggung jawab, kebersamaan, serta hubungan yang harmonis antarpegawai menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mampu mendorong penerimaan dan pelaksanaan kebijakan secara optimal. Meskipun sekolah berada di wilayah pegunungan dengan akses jalan yang kurang memadai, para pegawai telah mampu beradaptasi dengan kondisi tersebut melalui peningkatan komitmen dan penyesuaian waktu keberangkatan, sehingga hambatan geografis tidak menjadi penghalang utama dalam pelaksanaan presensi berbasis aplikasi.

Dari aspek ekonomi, implementasi aplikasi JATHILAN didukung oleh pendanaan yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) yang dialokasikan untuk penyediaan infrastruktur teknologi, pengembangan sistem, serta pemeliharaan perangkat secara berkala. Dukungan anggaran tersebut menunjukkan adanya komitmen pemerintah daerah dalam menjamin keberlangsungan operasional aplikasi sehingga pelaksanaan kebijakan dapat berjalan secara berkesinambungan. Sementara itu, dari aspek politik, implementasi aplikasi JATHILAN memperoleh dukungan yang kuat melalui adanya dasar hukum yang jelas, komitmen Pemerintah Kabupaten Ponorogo, serta koordinasi antarinstansi yang memiliki kewenangan dalam proses penyusunan dan pelaksanaan kebijakan. Dukungan tersebut memberikan legitimasi sekaligus memperkuat efektivitas implementasi kebijakan.

Dengan demikian, kondisi sosial, ekonomi, dan politik dalam implementasi aplikasi Jathilan di SMPN 2 Sawoo secara keseluruhan telah mendukung keberhasilan pelaksanaan kebijakan. Walaupun masih terdapat kendala teknis yang disebabkan oleh kondisi geografis, seperti keterbatasan jaringan internet dan akses jalan menuju sekolah, hambatan tersebut dapat diminimalkan melalui budaya kerja yang positif, komitmen para pelaksana, dukungan pendanaan, serta dukungan kelembagaan dari pemerintah daerah.

f. Disposisi

Sebagaimana dikemukakan oleh Donald Van Meter dan Carl Van Horn, keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan publik sangat ditentukan oleh sejauh mana para pelaksana bersedia menerima dan melaksanakan kebijakan tersebut di lapangan. Dalam perspektif ini, disposisi atau sikap aparatur pelaksana menjadi salah satu variabel penting dalam implementasi kebijakan. Disposisi tidak hanya berkaitan dengan sikap setuju atau tidak setuju terhadap kebijakan, tetapi juga mencakup tingkat pemahaman, komitmen, serta kemauan pelaksana dalam menjalankan kebijakan secara konsisten. Sikap ini sangat dipengaruhi oleh bagaimana pelaksana memandang tujuan kebijakan, serta persepsi mereka terhadap dampak yang ditimbulkan, baik dampak positif maupun tantangan yang mungkin muncul dalam pelaksanaannya (Kurniawan & Maani, 2019)

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa variabel disposisi dalam implementasi kebijakan presensi JATHILAN di SMPN 2 Sawoo menunjukkan respon yang cenderung positif dari para pelaksana. Hal ini terlihat dari tingkat penerimaan, pemahaman, dan komitmen pegawai yang berada pada kategori baik dalam menjalankan sistem presensi digital tersebut. Pada awal penerapan, memang sempat muncul keluhan karena sistem dianggap lebih ketat dan membatasi ruang gerak dibandingkan dengan sistem manual sebelumnya. Namun, seiring berjalannya waktu, para pelaksana menunjukkan kemampuan adaptasi yang cukup tinggi.

Mereka mulai memahami bahwa digitalisasi merupakan bagian dari perkembangan zaman yang justru memberikan kemudahan, fleksibilitas, dan efisiensi dalam proses presensi, meskipun dalam praktiknya masih terdapat potensi kelalaian manusiawi yang perlu diantisipasi melalui pengingat teknis. Pencapaian yang paling penting dari perubahan

sikap ini adalah terjadinya pergeseran pola pikir dan perilaku pegawai. Aplikasi JATHILAN tidak lagi dipandang sebagai alat pengawasan yang menekan, melainkan sebagai sarana pendukung yang membantu menjaga kedisiplinan dan meningkatkan profesionalisme kerja.

Menurut Subekti et al., (2017) apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka kebijakan akan berjalan dengan baik seperti yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Dengan demikian, disposisi pelaksana yang semakin positif ini menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan tidak hanya ditentukan oleh sistemnya, tetapi juga oleh penerimaan dan kesadaran individu dalam menggunakannya secara konsisten. Hal ini dibuktikan dengan tumbuhnya kesadaran, di mana pelaksana merasa bersalah dan menyesal apabila melakukan keterlambatan. Sehingga kesesuaian antara pemahaman pelaksana dengan tujuan kebijakan ini menegaskan bahwa implementasi aplikasi JATHILAN telah berhasil menekan budaya kerja secara signifikan dan sukses menanamkan nilai kedisiplinan di dalam diri masing-masing pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi sistem presensi aplikasi JATHILAN di SMPN 2 Sawoo Kabupaten Ponorogo dengan menggunakan teori implementasi kebijakan Van Meter dan Van Horn (1975), dapat disimpulkan bahwa implementasi Peraturan Bupati Ponorogo Nomor 5 Tahun 2022 tentang Tata Kelola Presensi JATHILAN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ponorogo telah berjalan dengan baik. Dari aspek standar dan sasaran kebijakan, tujuan kebijakan telah dipahami dengan baik oleh seluruh pelaksana sehingga aplikasi JATHILAN mampu meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan profesionalisme ASN dalam melaksanakan tugas. Dari aspek sumber daya, implementasi didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan mampu beradaptasi dengan sistem digital. Namun, pelaksanaannya masih menghadapi kendala pada aspek sarana dan prasarana, seperti gangguan jaringan internet, pemadaman listrik, dan kondisi geografis sekolah yang berada di wilayah pegunungan. Pada aspek komunikasi antarorganisasi, koordinasi antara sekolah, Dinas Pendidikan, dan BKPSDM telah berjalan efektif dalam mendukung pelaksanaan kebijakan serta penyelesaian kendala teknis. Meskipun demikian, mekanisme evaluasi secara berkala masih perlu ditingkatkan agar implementasi kebijakan dapat berjalan lebih optimal. Ditinjau dari karakteristik agen pelaksana, pembagian tugas dan struktur birokrasi telah berjalan dengan jelas. Peran kepala sekolah, operator sekolah, dan seluruh pegawai saling mendukung sehingga tercipta pengawasan internal yang efektif serta meningkatkan kesadaran pegawai untuk mematuhi ketentuan presensi. Selanjutnya, pada aspek kondisi sosial, ekonomi, dan politik, implementasi kebijakan didukung oleh budaya kerja yang menjunjung kedisiplinan, kebersamaan, dan tanggung jawab. Meskipun terdapat keterbatasan infrastruktur akibat kondisi geografis, dukungan pendanaan dari APBD serta komitmen pemerintah daerah dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan turut mendukung keberhasilan implementasi aplikasi JATHILAN. Terakhir, dari aspek disposisi, para pelaksana menunjukkan sikap yang positif terhadap penerapan aplikasi JATHILAN. Seiring berjalannya waktu, pegawai mampu beradaptasi dengan sistem presensi digital dan memandang aplikasi JATHILAN sebagai sarana pendukung profesionalisme. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan tidak hanya meningkatkan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga membentuk budaya disiplin yang didasarkan pada kesadaran dan tanggung jawab pribadi.

SARAN

Adapun beberapa rekomendasi dari peneliti yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait dalam meningkatkan kualitas implementasi aplikasi JATHILAN ke depannya:

- 1) Berdasarkan hasil pembahasan dari variabel sumber daya khususnya pada aspek sarana dan prasarana, menunjukkan bahwa belum optimalnya pemberlakuan sistem presensi JATHILAN di wilayah tertentu. Hal tersebut dipicu oleh hambatan yang masih terjadi karena tantangan kondisi geografis serta kurangnya infrastruktur pendukung. Oleh karena itu, perlu adanya evaluasi oleh pihak terkait terhadap regulasi presensi yang saat ini dinilai masih kaku, agar memberikan ruang toleransi ataupun dukungan finansial bagi instansi di wilayah dengan infrastruktur terbatas, supaya tidak menjadikan ketimpangan antara instansi di wilayah kota dengan wilayah pelosok.
- 2) Pada variabel komunikasi antarorganisasi dalam implementasi aplikasi Jathilan pada dasarnya sudah berjalan dengan cukup baik, namun masih didominasi oleh pola komunikasi yang bersifat informal. Koordinasi antarinstansi juga belum sepenuhnya difasilitasi melalui forum evaluasi resmi maupun pertemuan tatap muka yang dilaksanakan secara rutin dan terjadwal. Oleh karena itu, disarankan agar pihak terkait, baik Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo maupun BKPSDM Kabupaten Ponorogo, dapat membentuk mekanisme evaluasi yang lebih formal dan terstruktur. Forum evaluasi yang dilakukan secara berkala akan membantu meningkatkan efektivitas koordinasi, memperjelas alur komunikasi, serta memastikan setiap kendala yang muncul di lapangan dapat ditangani secara lebih sistematis dan berkelanjutan.
- 3) Disposisi atau sikap pelaksana dalam implementasi sistem presensi Jathilan di SMPN 2 Sawoo menunjukkan keberhasilan yang ditandai dengan adanya perubahan pola pikir pegawai ke arah yang lebih disiplin. Perubahan ini mengindikasikan bahwa sistem presensi Jathilan telah mampu membentuk kesadaran dan tanggung jawab kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, diharapkan para pegawai sebagai pelaksana kebijakan dapat terus mempertahankan dan menjaga konsistensi tingkat kedisiplinan yang telah terbentuk tersebut sebagai bagian dari budaya kerja.

REFERENSI

- Andrian, R., Universitas, W. C., Darma, B., Jenderal, J., & Yani, A. (2023). IMPLEMENTASI e-KINERJA TERHADAP PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL. *Jurnal Ilmiah MATRIK*, 25(2).
- Arifin, M., & Widiyarta, A. (2021). EFEKTIFITAS ABSENSI ONLINE DALAM DISIPLIN KERJA DI KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS TPI SURABAYA SAAT PANDEMI COVID-19. *Jurnal Administrasi Negara*, 9, 35–57.
- Armeilia Siagian, A., Faraz Muzayana, A., Fadhillah, Z., Regina Febrianti, F., & Dinata, R. S. (2025). Manajemen Kinerja di ERA Digital: Dari Absensi Ke Analisis Data. *JPIM: Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisipliner*, 02(03).
- Fahmi, Irizal, & Pohan, S. (2022). STRATEGI KOMUNIKASI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM DIGITALISASI PELAYANAN KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL. *Jurnal Peurawi:Media Kajian Komunikasi Islam*, 5(1).
- Firmansyah, F., Setiawati, B., & Noor, Y. (2019). IMPLEMENTASI PROGRAM INDONESIA PINTAR PADA JENJANG SEKOLAH MENENGAH PERTAMA DILIHAT DARI KARAKTERISTIK AGEN PELAKSANA (Studi Pada SMPN Satu Atap 1 Patangkep Tutui Kabupaten Barito Timur). *JAPB*, 2(2), 615-628.
- Haratua, C. S., Hanief, M., Nurdin Toha, A., Muhamad, L., Mauludin, N., & Ikhsan, M. (2024). Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik yang Mempengaruhi Kinerja Guru. *Attractive : Innovative Education Journal*, 5(3). <https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>

- Jamaluddin, Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4.
- Kurniawan, W., & Maani, K. D. (2019). Implementasi Kebijakan Pembangunan Infrastruktur Jalan Di Kecamatan Tabir Selatan Kabupaten Merangin Dengan Menggunakan Model Donald Van Metter Dan Carl Van Horn. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 1(4), 67-78.
- Lawere, V., Pangemanan, S., & Kairupan, J. (2019). Evaluasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Melalui Presensi Sistem Sidik Jari. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 3.
- Munir, S., & Risnawan, W. (2025). KOMUNIKASI ANTAR ORGANISASI DALAM MENDUKUNG KEBERHASILAN PROGRAM CIAMIS PEDULI OLEH BAZNAS DI KECAMATAN RAJADESA KABUPATEN CIAMIS. *INSKRIPSI*, 2(1), 358-366.
- Novitasari, A. T. (2023). Motivasi Belajar sebagai Faktor Intrinsik Peserta Didik dalam Pencapaian Hasil Belajar. *Journal on Education*, 05(02), 5110–5118.
- Paba, M. T., & Rochim, A. I. (2025). IMPLEMENTASI PROGRAM REHABILITASI PENYANDANG MASALAH KESEJAHTERAAN SOSIAL PADA LANJUT USIA DI DINAS SOSIAL KABUPATEN NGADA PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR. *PRAJA observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik (e-ISSN: 2797-0469)*, 5(06), 108-120.
- Pradja, N. P. W., Rosidah, R., & Mosshananza, H. (2024). IMPLEMENTASI PELAYANAN ADMINISTRASI TERPADU KECAMATAN (PATEN) DI KECAMATAN ENGGAL KOTA BANDAR LAMPUNG. *JURIST: Jurnal Ilmu Hukum dan Ilmu Politik*, 1(1), 28-33.
- Prakoso, D. D. D., Wahyono, M., & Puspaningtyas, A. (2021). Implementasi Kebijakan Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 107 Tahun 2018 Dalam Pengawasan Pendirian Bangunan. *PRAJA observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik (e-ISSN: 2797-0469)*, 1(2), 93-102.
- Priyanto, H., & Noviana, N. (2018). Analisis Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Banyuwangi Nomor 45 Tahun 2015. *JAKPP (Jurnal Analisis Kebijakan & Pelayanan Publik)*, 4(1), 1-9.
- Sikumbang, M. A. R., Habibi, R., & Pane, S. F. (2020). Sistem Informasi Absensi Pegawai Menggunakan Metode RAD dan Metode LBS Pada Koordinat Absensi. *JURNAL MEDIA INFORMATIKA BUDIDARMA*, 4(1), 59. <https://doi.org/10.30865/mib.v4i1.1445>
- Subekti, M., Faozanudin, M., & Rokhman, A. (2017). Pengaruh komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi terhadap efektifitas implementasi program bantuan operasional sekolah pada satuan pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tambak. *The Indonesian Journal of Public Administration (IJPA)*, 3(2), 58-71.
- Tulungen, E., Maramis, J., Saerang, D., Tulungen, E. E., Saerang, D. P., Maramis, J. B., Studi Doktor Ilmu Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Kunci, K. (2022). DIGITAL TRANSFORMATION: ROLE OF DIGITAL LEADERSHIP. 1116 *Jurnal EMBA*, 10(2), 1116–1123.