

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kedisiplinan kepegawaian adalah aspek kritis dalam menjaga kinerja dan efisiensi organisasi. Organisasi yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi cenderung mencapai tujuannya dengan lebih baik. Sebaliknya, rendahnya tingkat kedisiplinan kepegawaian dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan merugikan kelangsungan operasional. Oleh karena itu, perhatian terhadap masalah kedisiplinan kepegawaian menjadi sangat penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan kepegawaian mencakup aspek-aspek seperti ketepatan waktu, kehadiran, ketaatan terhadap peraturan, serta etika kerja. Dalam lingkungan organisasi, ketidakdisiplinan kepegawaian dapat memunculkan dampak negatif yang luas, seperti penurunan produktivitas, peningkatan tingkat absensi, dan bahkan konflik internal. Beberapa faktor dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kepegawaian. Faktor internal seperti budaya organisasi, kebijakan manajemen, dan kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kedisiplinan kepegawaian. E-Government adalah merupakan suatu bentuk penerapan teknologi elektronik untuk berbagai kegiatan pemerintahan dalam cakupan internal dan eksternal (pelayanan umum) untuk pencapaian Efektivitas kinerja dan transparansi (haryono., 2018).

Di sisi lain, faktor eksternal seperti perubahan lingkungan bisnis, ketidakpastian ekonomi, dan perkembangan teknologi juga dapat berkontribusi

terhadap tantangan dalam menjaga kedisiplinan kepegawaian. Dalam beberapa tahun terakhir, tren kedisiplinan kepegawaian mengalami perubahan yang signifikan. Adopsi teknologi informasi, kerja fleksibel, dan tuntutan kehidupan pribadi yang semakin kompleks dapat menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan. Oleh karena itu, organisasi perlu terus mengkaji dan menyesuaikan kebijakan-kebijakan kedisiplinan untuk tetap relevan dalam menghadapi perubahan ini. Ketidaksiplinan kepegawaian tidak hanya berdampak pada tingkat kinerja individu tetapi juga dapat merugikan citra dan reputasi organisasi secara keseluruhan. Pelanggaran etika kerja dan norma-norma organisasi dapat merusak hubungan antara anggota tim, menciptakan ketidakstabilan, dan menghambat inovasi. Penelitian mendalam terhadap kedisiplinan kepegawaian akan melibatkan analisis terhadap faktor-faktor penyebab, konsekuensi, dan strategi perbaikan. Saat ini terdapat kecenderungan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam penyelenggaraan pemerintahan. Kecenderungan untuk menggunakan teknologi ini sudah tidak dapat dihindarkan lagi, hal ini diperkuat dengan diterbitkannya Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang memiliki tujuan untuk membangun pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, akuntabel, berintegritas, dan terpadu dengan memanfaatkan teknologi (Nopriani & Rodin, 2020; Suparto & Habibullah, 2021, Nugraha 2018 menurut (Hermawan et al., 2023). Melalui metode penelitian yang cermat, dapat diidentifikasi solusi-solusi yang tepat untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan kepegawaian dan memastikan organisasi beroperasi secara efektif.

Dalam era globalisasi dan transformasi digital yang sedang berkembang pesat, banyak organisasi di berbagai sektor telah beralih ke solusi teknologi untuk mengoptimalkan operasional mereka. Salah satu aspek yang mengalami perubahan signifikan adalah manajemen absensi pegawai. Tradisionalnya, absensi dihitung melalui catatan manual atau kartu hadir fisik, namun, perkembangan teknologi telah membawa pergeseran ke arah solusi berbasis digital. Latar belakang masalah absensi berbasis digital mencakup beberapa aspek. Solusi absensi berbasis digital diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Dengan adanya teknologi, proses absensi dapat diotomatisasi, mengurangi risiko kesalahan dan membebaskan waktu untuk kegiatan lebih produktif. Solusi absensi berbasis digital mendukung pola kerja fleksibel, termasuk bekerja dari jarak jauh (remote) atau sistem kerja yang tidak terbatas pada waktu dan lokasi tertentu. Ini memberikan fleksibilitas yang lebih besar bagi pegawai dan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Administrasi pemerintahan sebagai tata laksana dalam pengambilan keputusan dan/atau tindakan oleh badan/pejabat pemerintahan dibutuhkan dalam penyelenggaraan fungsi pemerintahan, yang berupa fungsi pengaturan, pelayanan, pembangunan, pemberdayaan, dan perlindungan. Hal tersebut dapat terlaksana apabila didukung oleh birokrasi yang andal, berupa sumber daya manusia (SDM) aparatur/pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berintegritas dan bertanggung jawab dalam melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan tersebut (Juliani, 2021)

Sistem absensi manual atau tradisional cenderung tidak efisien dan memakan banyak waktu. Pencatatan manual dapat menyebabkan kesalahan, dan

prosesnya dapat menjadi lambat terutama dalam organisasi yang memiliki jumlah pegawai yang besar. Dengan semakin meningkatnya fleksibilitas dan mobilitas dalam dunia kerja, pegawai sering kali bekerja dari berbagai lokasi atau memiliki jadwal kerja yang fleksibel. Sistem manual mungkin tidak dapat menangani kebutuhan ini dengan baik. Secara finansial, adopsi absensi digital dapat membantu organisasi mengurangi biaya administratif terkait dengan manajemen absensi manual. Penggunaan kertas dapat berkurang, mendukung praktik lingkungan yang lebih berkelanjutan. Sebagai informasi per September 2021, penerapan absensi digital di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia telah menjadi suatu tren yang berkembang. Namun, tingkat implementasi bisa bervariasi antara instansi atau daerah yang satu dengan yang lainnya. Beberapa instansi pemerintah dan kementerian telah mengadopsi solusi absensi digital untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi manajemen kehadiran pegawai.

Adopsi absensi digital dapat mencakup penggunaan teknologi seperti sidik jari, pengenalan wajah, kartu pintar (*smart card*), atau aplikasi mobile. Namun, implementasi yang berhasil juga bergantung pada sejumlah faktor, termasuk dukungan kebijakan, ketersediaan infrastruktur teknologi, dan kesiapan pegawai. Dukungan infrastruktur teknologi yang memadai adalah kunci untuk keberhasilan implementasi absensi digital. Hal ini termasuk perangkat keras (*hardware*), perangkat lunak (*software*), dan konektivitas jaringan. Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Pelatihan dan pembekalan bagi pegawai terkait dengan penggunaan sistem absensi digital penting untuk meningkatkan tingkat adopsi dan penggunaan yang efektif. Permasalahan normatif yang terjadi adalah sering

adanya perubahan kebijakan secara mendadak dari pemerintah yang berpengaruh terhadap implementasi kebijakan di lapangan (Sumarsono & Muchsin, 2022). Kebijakan yang jelas dan dukungan pimpinan organisasi sangat penting. Ketersediaan kebijakan yang mengatur prosedur absensi digital, sanksi bagi pelanggaran, dan penanganan data privasi menjadi faktor kunci. Selama ini Masalah ketidaksiplinan di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak hanya dipengaruhi oleh penggunaan atau ketiadaan sistem absensi digital, tetapi juga oleh sejumlah faktor kompleks. Berikut adalah beberapa alasan yang mungkin menjadi faktor ketidaksiplinan meskipun adanya sistem absensi digital seperti Kebijakan dan Penegakan Hukum yang Lemah Keberhasilan implementasi sistem absensi digital dapat terkait erat dengan kebijakan yang jelas dan penegakan hukum yang tegas terhadap pelanggaran kedisiplinan.

Jika kebijakan dan penegakan hukum tidak konsisten atau efektif, ASN mungkin tidak merasa terdorong untuk mematuhi aturan. Kurangnya Kesadaran atau Pendidikan. Beberapa ASN mungkin tidak sepenuhnya memahami pentingnya disiplin dan konsekuensinya terhadap kinerja dan citra organisasi. Edukasi yang kurang atau kurangnya kesadaran dapat menjadi penyebab ketidak patuhan. Masalah Manajemen dan Kepemimpinan: Gaya manajemen dan kepemimpinan yang kurang efektif dapat mempengaruhi disiplin pegawai. Kurangnya komunikasi, dukungan, atau keteladanan dari pimpinan dapat merugikan budaya kedisiplinan di organisasi. Kondisi Kerja yang Tidak Mendukung Beberapa ASN mungkin mengalami masalah yang dapat memengaruhi kedisiplinan mereka, seperti beban kerja yang berlebihan,

kurangnya motivasi, atau ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja Kemajuan suatu organisasi memerlukan dukungan administratif yang memadai, yaitu data dan informasi. Arsip merupakan sumber data karena arsip merupakan bukti dan catatan kegiatan transaksi dari kegiatan sampai selesai. Berkas tersebut digunakan baik untuk keperluan internal (yaitu penggunaan data dan informasi untuk keperluan internal kantor) maupun untuk keperluan eksternal (pelayanan masyarakat atau sebagai alat koordinasi untuk setiap departemen) (Mardhiah,2021).

Pengawasan yang Kurang Efektif Meskipun ada sistem absensi digital, pengawasan yang kurang efektif dapat menyebabkan kelalaian atau kecurangan. Pemantauan yang tidak konsisten atau tidak adanya tindakan tegas terhadap pelanggaran dapat menurunkan tingkat kedisiplinan. Tidak Ada Konsekuensi yang Tegas seperti ASN mungkin tidak merasa terancam atau tidak ada konsekuensi yang tegas terkait dengan pelanggaran kedisiplinan. Konsekuensi yang lemah atau tidak konsisten dapat mengurangi efektivitas sistem absensi digital. Faktor Budaya dan Nilai Organisasi Budaya organisasi dan nilai-nilai yang mendukung kedisiplinan adalah faktor penting. Jika budaya organisasi tidak memprioritaskan kedisiplinan, ASN mungkin tidak merasa berkewajiban untuk mematuhi aturan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka akan baik pula organisasi yang dijalankan di dalamnya. Efektivitas program, dapat diketahui dengan membandingkan output dengan tujuan program, pendapat

peserta program dapat dijadikan sebagai ukuran untuk menentukan efektivitas program. (Budiani, 2007) di dalam

Dalam hal ini realita di lapangan Pada instansi yang terjadi mendapati bahwa kurangnya pengawasan dan teguran di dalam instansi menyebabkan penurunan kedisiplinan. Dalam hal ini sistem Presensi Elektronik yang secara berkala di perbarui oleh pemerintah membuat para ASN tak jarang juga merasa bingung dengan sistem di dapati juga adanya kurangnya kesinambungan pemerintah pusat tentang sosialisasi mengenai penggunaan Sistem Presensi Elektronik terhadap ASN. Meskipun telah di gunakan sehari hari tak jarang di temukan adanya manipulasi waktu yang di lakukan para ASN karena adanya pola organisasi dan budaya sehingga kurangnya kesadaran terhadap hal ini. Dengan ini dapat di katakan bahwa pengawasan dan pola organisasi perlu di tingkatkan dan pemerintah pusat khususnya dinas pusat yang berwenang dapat turut serta melakukan pengawasan secara berkala maka dari itu perlu adanya hubungan kerja dengan mitra yang berwenang juga perlu di bangun lebih lagi. Dengan PERATURAN WALIKOTA BATU NOMOR 28 TAHUN 2017 TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN PRESENSI ELEKTRONIK DI LINGKUNGAN

PEMERINTAH KOTA BATU bahwa Kehadiran pegawai di buktikan dengan mesin pencatat absensi namun dengan hal ini Presensi yang harusnya di gunakan oleh setiap masing masing ASN namun di beberapa instansi di temukan adanya sistem presensi yang di kelola oleh beberapa koordinator yang mengirim sejumlah output dari hasil presensi ASN ke dinas BKD yang tidak sesuai dengan realita lapangan

yang ada. Data penguat untuk adanya pelaksanaan yang sesuai ada pada tabel berikut:

Tabel 1. DATA EMPIRIS PENGARUH PRESENSI ELEKTRONIK TERHADAP ASN

INDIKATOR PELAKSANAAN		
KONDISI IDEAL	KONDISI LAPANGAN	DATA PENUNJANG
Setiap SKPD wajib menunjuk petugas pelaksana yang bertanggungjawab terhadap pemanfaatan, pemeliharaan, dan keamanan Presensi Elektronik pada masing-masing SKPD. PASAL 5	pelaksanaan presensi mobile sering mengalami kendala tidak terdeteksinya wajah ASN bahkan aplikasi tersebut masih memilih-milih Handphone. Sarana lain yang tersedia yaitu presensi manual bagi ASN (Dewi & Angin, n.d.)	https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrKAvy5MUxm/IzKgU_kjLQwx.;_ylu=Y29sbwNzZzMEcG9zA/zIEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1699521081/RO=10/RU=http%3a%2f%2frepository.unmu-hjember.ac.id%2f13753%2f10%2fj.%2520ARTI%2520%25281%2529.pdf/RK=2/RS=uuF1flbWn.3TFli.8vxsMOQB VqQ-
	Pihak yang berwenang menangani dan kepala kantor diharapkan melakukan pembenahan kembali pada	Arifin, M., & Widiyarta, A. (2021). <i>EFEKTIFITAS ABSENSI</i>

	<p>sistem absensi online seperti pembetulan pada server yang terkadang mengalami kendala agar dalam pelaksanaan absensi online menjadi lebih efektif dan efisien. Kemudian penambahan fitur untuk melakukan pengawasan terhadap hadirnya pegawai dikantor saat melakukan absensi yang menjadikan pemantuan terhadap kehadiran pegawai menjadi semakin baik dan tidak ada perilaku semena-mena untuk berangkat kerja setelah melakukan absensi.(Arifin & Widiyarta, 2021)</p>	<p><i>ONLINE DALAM DISIPLIN KERJA DI KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS TPI SURABAYA SAAT PANDEMI COVID-19.</i> 9(1).</p>
	<p>diharapkan kata terlambat tidak menjadi halangan atau alasan untuk melakukan tanggung jawab dalam hal kehadiran diri seorang pegawai. Dengan adanya aplikasi tersebut, dapat membuat ASN dapat dengan mudah memperoleh melakukan absensi mandiri secara online tanpa harus mengantri.(vero, 2021)</p>	<p>vero. (2021). <i>Jurnal GOVERNANSI</i>, p-ISSN 2442-3971 e-ISSN 2549-7138 Volume 7 Nomor 2, Oktober 2021. 7.</p>

	<p>Perlu adanya pelatihan yang berkala dan kontinu mengenai Aplikasi Pelaporan Kepegawaian berbasis web. Baik mengenai teknis operasionalnya maupun pemahaman mengenai bahwa data yang diolah memang hanya data Pegawai Negeri Sipil dan bukan Non-PNS. Sehingga user yang statusnya non-PNS tidak menuntut agar data pegawai non-PNS dimasukkan dalam fitur APK.(Mediaswati & Sidik, n.d.)</p>	<p>Mediaswati, R., & Sidik, F. (n.d.). <i>Analisa Penerapan Aplikasi Pelaporan Kepegawaian Berbasis Web Pada Badan Kepegawaian Daerah.</i></p>
	<p>Perlu adanya pembagian kerja secara tegas dalam tiap SKPD sehingga uraian tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai jelas. Sehingga tidak ada lagi user yang memiliki beban kerja sangat banyak (over load) atau sangat sedikit (under load).(Mediaswati & Sidik, n.d.)</p>	<p>Mediaswati, R., & Sidik, F. (n.d.). <i>Analisa Penerapan Aplikasi Pelaporan Kepegawaian Berbasis Web Pada Badan Kepegawaian Daerah.</i></p>
	<p>Perlu ditingkatkannya sosialisasi kepada pegawai agar pegawai terus dapat menggunakan absensi fingerprint dan tidak asing lagi dengan</p>	<p>Fahmi, K., Winarso, W., & Hidayat, W. W. (2020). <i>PENGARUH ABSENSI</i></p>

	<p>alat tersebut, upaya ini akan menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan efektivitas penerapan absensi fingerprint guna meningkatkan disiplin kehadiran pegawai.(Fahmi et al., 2020)</p>	<p><i>FINGERPRINT TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA.</i></p>
	<p>Pimpinan hendaknya lebih mengawasi sistem yang sedang diterapkan, karena tanpa pengawasan semua tidak akan berjalan baik dan pimpinan juga harus tegas dalam memberikan sanksi agar semua yang melanggar peraturan jera dan tidak ada lagi yang melanggar peraturan yang artinya kedisiplinan pegawai akan tercipta.(Fahmi et al., 2020)</p>	<p>Fahmi, K., Winarso, W., & Hidayat, W. W. (2020). <i>PENGARUH ABSENSI FINGERPRINT TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA.</i></p>

Refrensi tabel: <https://vcloudproperty.com/blog/apa-itu-data-empiris/>

Data ini menggunakan Metode pengumpulan data sekunder melibatkan penggunaan data yang sudah ada, yang biasanya diperoleh dari sumber-sumber seperti database, laporan pemerintah, atau penelitian sebelumnya. Dengan hasil penelitian terdahulu dengan acuan implementasi pasal yang berlaku dapat di simpulkan bahwasanya sistem presensi elektronik dan juga pengawasan perlu di tingkatkan dalam hal ini. Dengan membandingkan kejadian ideal pada kebijakan dengan kejadian nyata di lapangan dengan demikian dapat di temukan problem empiris secara terfokus. Adanya pernyataan tentang program yang sering mengalami gangguan mulai dari fitur hingga pelaksanaan pengawasan dengan brgitu dapat di katakan bahwa perlu adanya analisis secara lanjut

Apapun, bentuk dan juga tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Badan Kepegawaian dan Pengebangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota BATU dilakukan dengan cara mengikuti Bimbingan Teknis, Pendidikan dan Pelatihan dan sejenisnya yang diadakan oleh Bidang Penilaian Kerja dan Penghargaan (PKP). Pelaksanaannya dilakukan secara berkala dengan jangka waktu selama satu tahun sebanyak sepuluh kali. Hal ini sangat membantu pegawai Badan Kepegawaian dan Pengebangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Dengan di buatnya Perwal no 19 Tahun 2017 tentang pedoman pelaksanaan hari kerja, apel kerja dan presensi elektronik Dengan maksud Sistem presensi Elektronik memiliki potensi untuk meningkatkan akurasi dan keterukuran pencatatan kehadiran pegawai. Dengan metode otentikasi seperti sidik jari, pengenalan wajah, atau kartu pintar, data kehadiran dapat menjadi lebih

dapat diandalkan. Sedangkan sistem absensi manual dilakukan apabila sistem daftar hadir elektronik (finger print) mengalami kerusakan atau tidak berfungsi, pegawai ASN belum terdaftar dalam sistem hadir elektronik, sidik jari tidak terekam dalam sistem daftar hadir elektronik atau terjadi keadaan kahar (force majeure). (Arief Rahman, 2021)

Dengan demikian, adanya sistem absensi elektronik (finger print) subbagian umum dan kepegawaian akan mengetahui Pegawai yang datang terlambat, tidak melakukan absensi pada saat jam masuk kantor tetapi melakukan absensi saat jam pulang kantor, serta subbagian kepegawaian akan mengetahui para Pegawai yang tidak masuk kantor melalui Badan Kepegawaian dan Pengebangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) (Arief Rahman, 2021). Implementasi presensi digital dapat membantu mengurangi waktu administratif yang dibutuhkan untuk pencatatan kehadiran manual. Ini dapat meningkatkan efisiensi dan menghemat sumber daya yang dapat dialokasikan untuk kegiatan lain. Sistem presensi digital dapat membantu mencegah kecurangan atau penyalahgunaan yang mungkin terjadi dalam sistem absensi manual. Metode otentikasi yang lebih canggih dapat mengurangi risiko pencatatan kehadiran palsu. Presensi digital memungkinkan pemantauan kehadiran secara real-time. Manajemen dapat mengakses informasi kehadiran dengan cepat, memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat. BKPSDM kota Batu membuat kebijakan ini pada saat masa pandemi covid-19 merupakan sebuah Inovasi hingga saat ini masih di jalankan. Sesuai dengan PP nomor 94 Tahun 2021 tentang kedisiplinan pegawai negeri sipil apakah kebijakan ini sudah memenuhi PP

yang berlaku dengan bukti kejadian di lapangan yang masih banyak terjadi ketidakdisiplinan dengan kebijakan ini apakah prosentase kedisiplinan khususnya ASN melalui sistem presensi elektronik. Namun dalam penerapan teknologi absensi finger print ini, masih menemui beberapa kendala diantaranya keterlambatan jam masuk pegawai serta aksesibilitas pegawai jika berkaitan dengan tempat tinggal dan lokasi kegiatan. Sehingga masih sering ditemui adanya pegawai yang sering datang terlambat maupun pulang yang lebih cepat dari jadwal (Nani & Wijaya, 2020).

1.2 RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana Pelaksanaan Presensi Elektronik di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu?
2. Apa faktor pendorong dan penghambat Pelaksanaan Sistem Presensi Elektronik di di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Presensi Elektronik sudah berjalan sesuai dengan Pedoman yang berlaku.
2. Untuk mengetahui solusi penyebab kendala Sistem Presensi Elektronik.

1.4 Manfaat

1. Bagi Pemerintah sebagai salah satu rujukan dalam pemecahan masalah yang berkaitan dengan kebijakan dan implementasi program yang sudah di jalankan.

2. Bagi para peneliti, sebagai tambahan literatur ilmiah yang mendukung pada pengembangan khasanah ilmu pengetahuan.
3. Bagi mahasiswa, memberikan wawasan dan pengetahuan terhadap Implementasi Kebijakan yang sudah di jalankan Pemerintah melalui Presensi Elektronik