

## Efektivitas Absensi Elektronik Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Banjar

**Tika Aprianti**

Universitas Galuh

Email : [tikaaprianti@student.unigal.ac.id](mailto:tikaaprianti@student.unigal.ac.id)

**Abstract** Entitled "Effectiveness of Electronic Attendance in Improving Employee Work Discipline in the Office of Communication and Information Technology in Banjar City". With the development of increasingly sophisticated technology, the government has created an electronic (online) attendance system in government agencies that aims to improve employee work discipline. The purpose of this study is to find out how the effectiveness and impact is given from the implementation of electronic (online) attendance on employee work discipline. This study used a qualitative descriptive study, where the data collection techniques were through observation, interviews and documentation. The results of the study show that the application of online attendance at the Office of Communication and Information in the City of Banjar has gone quite well. The object of this research is the Office of Communication and Informatics of the City of Banjar. Electronic attendance (online) is an attendance system that is carried out online from an employee's device. This device will then be connected to the office database system, so that when an employee processes attendance, it will be recorded directly. There has been an increase in employee work discipline with the implementation of electronic (online) attendance but it is not yet effective enough because there are still problems in its use. This shows that there are changes that are quite influential for employees to comply with regulations in accordance with the rules that have been set.

**Keywords:** Effectiveness, Electronic Attendance, Discipline.

**Abstrak** Penelitian berjudul "Efektivitas Absensi Elektronik Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar". Dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih, pemerintah menciptakan sistem absensi elektronik (*online*) di instansi pemerintahan yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana *efektivitas* dan dampak yang diberikan dari penerapan absensi elektronik (*online*) terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan penelitian *deskriptif kualitatif*, dimana teknik pengumpulan datanya melalui *observasi*, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan absensi *online* di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar telah berjalan cukup baik. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar. Absensi elektronik (*online*) adalah sistem absensi yang dilakukan secara *online* dari perangkat milik pegawai. Perangkat ini kemudian akan terhubung ke sistem *database* kantor, sehingga ketika pegawai melakukan proses absensi tersebut akan terekam secara langsung. Terjadi peningkatan terhadap disiplin kerja pegawai dengan diberlakukannya absensi elektronik (*online*) ini tetapi belum cukup *efektif* karena masih terdapat kendala dalam penggunaannya. Hal ini menunjukkan adanya perubahan yang cukup berpengaruh bagi pegawai untuk mentaati peraturan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

**Kata kunci:** Efektivitas, Absensi Elektronik, Disiplin.

### PENDAHULUAN

Pemerintah sebagai salah satu unsur yang penting dari negara mempunyai posisi yang besar kaitannya dalam penyelenggaraan pemerintahan, maka keberadaan negara khususnya pemerintahan negara menjadi sangat ditentukan oleh keberhasilan pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan. Pemerintah merupakan suatu kelembagaan atau organisasi yang menjalankan kekuasaan pemerintah, sedangkan pemerintahan adalah proses berlangsungnya kegiatan atau perbuatan pemerintah dalam mengatur kekuasaan suatu negara.

Pemerintah dalam praktek pelaksanaannya selalu dihadapkan pada permasalahan-permasalahan baik yang menyangkut organisasi pemerintahannya, pemimpin pemerintahan,

Received Juni 30, 2023; Revised Juli 2, 2023; Accepted Agustus 23, 2023

\* Tika Aprianti, [tikaaprianti@student.unigal.ac.id](mailto:tikaaprianti@student.unigal.ac.id)

masyarakat yang diperintah, maupun implementasi fungsi pemerintahannya yang semuanya menuntut penanganan yang seksama agar tujuan pemerintah yang telah dicanangkan itu dapat dicapai secara *efektif* dan *efisien*. Diantara variabel-variabel tersebut salah satu diantaranya yaitu menyangkut tentang kedisiplinan bekerja para pegawai pemerintahan atau PNS. Pemerintah telah mengatur disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010. Di dalam peraturan tersebut telah tertuang beberapa poin penting yang harus ditaati oleh PNS. Dimana peraturan tersebut bertujuan sebagai berikut :

1. Agar lebih terjaminnya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Pegawai Negeri Sipil (PNS).
2. Mendorong peningkatan kinerja, perubahan sikap dan perilaku Pegawai Negeri Sipil (PNS).
3. Meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS)
4. Meningkatkan tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil (PNS)
5. Mempercepat proses perubahan kearah peningkatan profesionalisme dalam bekerja.

Maksud dari tujuan mengatur kedisiplinan PNS yaitu untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good government*). Salah satu hal penting yang perlu diperhatikan dalam peningkatan disiplin adalah masalah kehadiran (absensi). Kedisiplinan kerja merupakan hal yang sangat penting baik di dalam ruang lingkup birokrasi pemerintahan. Untuk menguji sejauh mana tingkat kedisiplinan mereka, salah satu cara yaitu dilihat dari absen mereka bekerja yaitu dari sehari-hari saat datang dan pulang. Apakah mereka sudah memenuhi ketentuan waktu yang ditetapkan atau belum pada saat bekerja. Kehadiran pegawai dibuktikan dengan sebuah daftar hadir atau absensi. Absen yang diisi dengan tandatangan saat datang dan tandatangan saat pulang bukan merapel (sekaligus), bukan rekayasa dan juga bukan sekedar penuh karena ditandatangani dalam waktu yang bersamaan. Untuk menghindari kemungkinan terjadinya pelanggaran kecurangan tandatangan, yang merupakan salah satu indikator kedisiplinan Pemerintah mengeluarkan kebijakan yaitu untuk menggunakan mesin absensi elektronik menggantikan sistem absen manual yang selama ini terjadi. Kebijakan ini mengacu pada pemberlakuan peraturan Pemerintah PP Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil (PNS). Sejak dikeluarkannya peraturan tersebut, sistem absensi di birokrasi pemerintahan berganti menggunakan sistem absensi elektronik. Peraturan tersebut menginginkan setiap pegawai negeri sipil (PNS) berperilaku disiplin dengan mentaati setiap kebijakan yang diterapkan / ditetapkan pemerintah.

Pentingnya penerapan absensi elektronik (*online*) untuk menunjang produktivitas

Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi salah satu poin penting yang harus ditingkatkan sehingga pelayanan publik dapat berjalan dengan baik, cepat, *efektif* dan *efisien*. Instansi-instansi Pemerintahan Kota Banjar sebagian besar sudah menggunakan atau menerapkan sistem absensi online seperti salah satunya yaitu di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar. Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar adalah salah satu Instansi yang menerapkan sistem absensi online untuk para pegawainya. Cara ini dinilai akan efektif untuk meningkatkan kedisiplinan kerja para PNS dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini didukung oleh Keputusan Walikota Nomor : 864/81/2021 Tentang Perubahan Atas Keputusan Walikota Banjar Nomor : 864/50/2021 Tentang Penerapan Absensi *Online* Melalui Sistem Informasi Kehadiran Pegawai Bagi Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Banjar. Aturan ini diberlakukan efektif pada awal tahun 2021. Para pegawai wajib mengisi absen dengan menggunakan aplikasi absensi online. Ini dapat menghindari pegawai bertindak curang, misalkan titip absen dengan rekan sekerjanya.

Pemerintah Kota Banjar melalui Perwal tersebut mengatur bagi PNS yang terlambat masuk kerja atau pulang kerja sebelum waktunya pada bulan berjalan, maka diberikan pengurangan Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Peraturan Walikota Banjar Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemberian tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Banjar.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai **“Efektivitas Absensi Elektronik Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar”**.

### **Kajian Pustaka**

Efektivitas pada dasarnya berasal dari kata “efek” dan digunakan istilah ini sebagai hubungan sebab akibat. Efektivitas dapat dipandang sebagai suatu sebab dari variabel lain. Efektivitas berarti bahwa tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau dengan kata lain sasaran tercapai karena adanya proses kegiatan. Kata efektivitas mempunyai beberapa arti, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan tiga arti efektivitas, arti pertama adalah adanya suatu efek, akibat, pengaruh dan kesan. Arti yang kedua manjur atau mujarab dan arti yang ketiga dapat membawa hasil atau hasil guna. Kata efektif di ambil dari kata efek yang artinya akibat atau pengaruh dan kata efektif yang berarti adanya pengaruh atau akibat dari suatu unsur. Jadi efektivitas ialah keberpengaruhannya atau keberhasilan setelah melakukan sesuatu.

Menurut Hasibuan (2016:48) “efektivitas adalah

“Suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kualitas kerja yang baik”.

Efektivitas memiliki pengertian yang berbeda dengan efisiensi. Seperti yang dinyatakan oleh Ibnu Syamsi dalam bukunya “Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen (1988:2) bahwa:

“Efektivitas (hasil guna) ditekankan pada efeknya, hasilnya dan kurang memperdulikan pengorbanan yang perlu diberikan untuk memperoleh hasil tersebut. Sedangkan efisiensi (daya guna), penekanannya disamping pada hasil yang ingin dicapai, juga besarnya pengorbanan untuk mencapai hasil tersebut perlu diperhitungkan”.

Menurut Teori Tangkilisan (2005: 60) untuk mengukur seberapa efektif dalam mencapai tujuan dan sasaran ada beberapa kriteria atau indikator dari pada efektivitas sebagai berikut:

- a. Pencapaian Target, artinya sejauh mana target dapat ditetapkan organisasi dapat terealisasikan dengan baik. Ini dapat dilihat dari sejauh mana pelaksanaan tujuan organisasi dalam mencapai target sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
- b. Kemampuan Adaptasi, artinya keberhasilan organisasi dilihat dari sejauh mana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan -perubahan yang terjadi baik dari dalam organisasi maupun luar organisasi.
- c. Kepuasan Kerja, artinya suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh organisasi yang mampu memberikan kenyamanan dan motivasi bagi peningkatan kinerja organisasi. yang menjadi fokus didalamnya adalah pekerjaan dan kesuaian imbalan atau sistem intensif yang diberlakukan bagi anggota organisasi yang berprestasi dan telah melakukan pekerjaan melebihi beban kerja yang ada.
- d. Tanggung Jawab, artinya organisasi dapat melaksanakan mandat yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat sebelumnya, dan bisa menghadapi serta menyelesaikan masalah yang terjadi dengan pekerjaannya.

Disiplin adalah sebuah kesadaran seseorang untuk mau dan mampumengendalikan diri dan mematuhi aturan atau nilai-nilai yang telah disepakati. Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai

untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi". Hasibuan (2021:193) "kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya" Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi suatu organisasi mencaoi hasil yang optimal.

Menurut H. Malayu Hasibuan (2021:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, di antaranya :

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan Pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan Pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan Pegawai bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan Pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladanpimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinanpegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansinya pekerjaannya. Jika kecintaan pegawaisemakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan pegawai menjadi rendah. Pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan

manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan Pegawai yang baik.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja Pegawai. Pegawai merasamendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan Pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisiplinersesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu kantor. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari Direct Single Relationship, Direct Group Relationship, dan Cross Relationship hendaknya berjalan harmonis. Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi sertamemikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua pegawainya. Terciptanya Human Relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik. Jadi, kedisiplinan Pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa indonesia dari kata dasar "kerja" yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Secara umum, definisi kinerja adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Adapun kriteria dari efektivitas kinerja menurut Tangkilisan (2005:141) yang selanjutnya akan dijadikan indikator yaitu sebagai berikut :

- a. Pencapaian Target Maksud dari pencapaian target disini diartikan sejauh mana target dapat ditetapkan organisasi dan dapat terealisasi dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari sejauh mana pelaksanaan tujuan organisasi dalam mencapai target sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
- b. Kemampuan Adaptasi Keberhasilan suatu organisasi dilihat dari sejauh mana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi baik dari dalam organisasi dan luar organisasi.
- c. Kepuasan Suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi yang mampu memberikan kenyamanan dan motivasi bagipeningkatan kinerja organisasi. Fokus dari elemen ini adalah antarpekerjaan dan kesesuaian imbalan atau sistem inisiatif yang diberlakukan bagi anggota organisasi yang berprestasi dan telah melakukan pekerjaan melebihi beban kerja yang ada.
- d. Proses Efektivitas dapat diwujudkan apabila memperlihatkan suatu proses yang mempunyai kualitas karena dapat berpengaruh pada kualitas hasil yang akan dicapai secara keseluruhan.

Absensi adalah daftar kehadiran pegawai yang berisi jam datang danjam pulang serta alasan atau keterangan kehadirannya. Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau institusi.

Absensi Elektronik adalah absensi dengan sistem komputerisasi online berbasis *web application* yang terpadu dan komprehensif, sehingga dapat di akses dimana saja dan kapan saja (*localhost/intranet/* maupun *website / internet*).

## METODE PENELITIAN

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini menggunakan Penelitian Analisis Deskriptif, yaitu penelitian yang mendeskriptifkan dan menginterpretasi apa yang ada. Mengenai kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang sedang tumbuh, proses yang sedang berkembang, akibat terjadi atau kecenderungan yang sedang berkembang.

Pendekatan penelitian yang digunakan pada kesempatan ini berupaya untuk menghasilkan gambaran yang mendalam mengenai Efektivitas Absensi Elektronik Dalam Meningkatkan Disiplin dan Kinerja PNS di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar. Hal ini berangkat dari pengertian pendekatan metode penelitian kualitatif itu sendiri, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2022:9) bahwa :

“Metode Penelitian Kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah(sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada *generalisasi*”.

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, yaitu observasi dan wawancara. Sedangkan data sekunder adalah yang bukan diusahakan sendiri dalam pengumpulannya seperti studi kepustakaan, buku-buku, artikel, dokumen-dokumen, peraturan daerah, peraturan walikota. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu melalui wawancara, observasi, studi kepustakaan dan traingulasi.

Tempat penelitian dilaksanakan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar dimulai pada bulan september tahun 2022 sampai pada tahap sidang bulan agustus tahun 2023 seperti terlihat pada tabel berikut :

No	Kegiatan	2022				2023						
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli
1	Observasi	■	■									
2	Studi Kepustakaan		■									
3	Penyusunan UP			■								
4	Seminal UP				■							
5	Pengumpulan Data				■	■	■					
6	Analisis Data							■				
7	Penyusunan Tesis								■	■	■	
8	Sidang Tesis											■

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian



## HASIL PENELITIAN

Kota Banjar adalah salah satu kota yang berada di provinsi Jawa tinggi antara 20 sampai dengan 500 meter di atas permukaan laut serta beriklim tropis dan menjadi salah satu kawasan andalan (kawasan yang mampu berperan mendorong pertumbuhan ekonomi bagi kawasan tersebut dan sekitarnya). Tingkat kesuburan tanah Kota Banjar pada umumnya tergolong sedang (baik) dengan tekstur tanah sebagian besar halus dengan jenis tanah alufial kecuali kecamatan Langensari selain memiliki jenis tanah slufial juga berjenis tanah podsonik merah kuning meski tidak mempengaruhi tingkat kesuburannya. Dalam perkembangannya Kota Banjar merupakan jalur lalu lintas penghubung antara provinsi Jawa Barat – Jawa Tengah – Jawa Timur sehingga diharapkan mampu tumbuh sebagai kota industry, perdagangan, jasa dan pariwisata bagi wilayah Jawa Barat bagian timur.

Sebagaimana Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2002 Tentang Pembentukan Kota Banjar Di Provinsi Jawa Barat, pemerintah Kota Banjar dalam menyelenggarakan urusan wajib pemerintahan bidang komunikasi dan informatika dilaksanakan melalui seksi pos dan telekomunikasi bidang teknik sarana, pos dan telekomunikasi pada dinas perhubungan dan pariwisata sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor 3 tahun 2004 tentang dinas daerah Kota Banjar. Pada tahun 2008 urusan wajib pemerintahan bidang komunikasi dan informatika diselenggarakan oleh bidang komunikasi dan informatika pada dinas perhubungan sebagaimana tertuang pada Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor 11 tahun 2008 tentang organisasi perangkat daerah Kota Banjar. Dengan diterbitkannya Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor 8 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah kota banjar, Dinas Komunikasi dan Informatika dibentuk sebagai perangkat daerah penyelenggara urusan wajib pemerintahan bidang komunikasi dan informastika, statistik dan persandian.

Dinas Komunikasi dan Informatika merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang komunikasi dan informatika, urusan pemerintahan bidang persandian, dan urusan pemerintahan bidang statistic yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretarias Daerah.

Dalam melaksanakan tugas tersebut Dinas Komunikasi dan Informatika mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang komunikasi, informatika dan hubungan masyarakat.

- b. Pembinaan dan pelaksanaan komunikasi, informatika dan kehumasan yang meliputi pos dan telekomunikasi, sarana komunikasi, desiminasi informasi dan teknologi informasi serta hubungan masyarakat.
- c. Pelaksanaan pelayanan teknis administratif Dinas.
- d. Pelaksanaan tugas yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Zaman yang bergerak semakin cepat membuat industri juga harus beradaptasi dengan modernitas sekarang. Tak hanya di dalam praktik bisnis, namun hingga urusan internal pegawai pemerintahan seperti absensi, kini sudah tersentuh oleh teknologi informatika. Absensi elektronik (*online*) adalah bentuk nyata dari hal tersebut.

Secara mendasar, absensi elektronik adalah sistem absensi yang dilakukan secara *online* dari perangkat milik pegawai. Perangkat ini kemudian akan terhubung ke sistem *database* kantor, sehingga ketika pegawai melakukan proses tersebut akan terekam secara langsung. Terkait posisi pegawai secara akurat dan waktu pegawai melakukan absensi bisa dilacak dengan metode yang digunakan, sehingga validitasnya tetap terjaga. Setiap pegawai akan memiliki identitas unik, yang terlacak dari perangkat yang digunakan, verifikasi wajah, atau identitas otentik lain yang tidak bisa dipalsukan.

Karena perangkat pegawai terhubung secara langsung dengan pengelolaan data di kantor tersebut, maka keamanan data milik pegawai dan kantor terjamin. Tak jarang sistem ini juga menggunakan kerjasama dengan pihak eksternal penyedia jasa tersebut, sehingga keamanan data dan kelancaran proses absensi bisa benar-benar terjamin.

Pada dasarnya cara kerja sistem absensi *online* adalah sebagai berikut :

1. Sistem absensi akan di-*setup* pada sistem milik kantor (jika menggunakan ERP, sistem ini tinggal dimodifikasi sesuai keperluan kantor)
2. Kemudian, setiap *smartphone* pegawai akan mengunduh modul atau aplikasi yang membuatnya terhubung dengan sistem ini
3. Setelah terhubung, absensi bisa dilakukan sesuai aturan
4. Data yang terbaca pada sistem nantinya adalah posisi pegawai berdasarkan GPS, jam masuk, jam keluar, jam istirahat, dan sebagainya
5. Data masuk secara tersistem, kemudian digunakan sebagai bahan berbagai keputusan dan pertimbangan termasuk gaji, analisis jam kerja, jam lembur, dan sebagainya.

**Gambar 4.1**

**Aplikasi Absensi Online E-Absensi Diskominfo Kota Banjar**

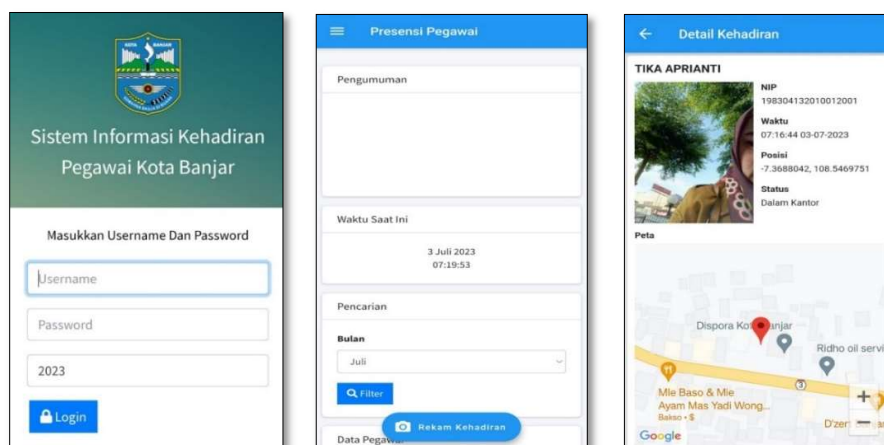


*Sumber : Sub Umum dan Kepegawaian Diskominfo Kota Banjar*

Dapat dilihat gambar diatas bahwa aplikasi absensi online ini hanya menggunakan perangkat smartphone berbasis android. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Dudi Nurdiana, S.IP selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian menunjukkan bahwa menggunakan absensi online ini efektif dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, terutama pada indikator disiplin waktu

**Gambar 4.2**

**Log In Aplikasi SIKP Kota Banjar**



*Sumber : Sub Umum dan Kepegawaian Diskominfo Kota Banjar*

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Dudi Nurdiana, S.IP, menyatakan bahwa efektivitas absensi *online* sudah memberikan dampak yang baik dalam hal meningkatkan disiplin pegawai salah satunya disiplin waktu. Hal tersebut disebabkan karena pencatatan waktu pada absensi *online* bekerja secara sistematis sesuai dengan pada waktu saat pegawai

melakukan absensi. Hal ini juga dikarenakan pada aplikasi absensi *online* memiliki tingkat kebenaran dalam pencatatan waktu absensi baik itu pada saat datang ke kantor maupun saat pulang.

Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar maka dapat dilihat dari beberapa indikator efektivitas menurut teori Tangkilisan (2005:141) sebagai berikut :

1. Pencapaian Target

Pencapaian target adalah sejauh mana terlaksananya tujuan instansi dalam mencapai target sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan agar dapat terealisasi dengan baik. Absensi *online* merupakan salah satu pencapaian target pemerintah yang telah terealisasi dan salah satu badan pemerintahan yang telah menerapkan sistem absensi online ini adalah Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar, yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai tanpa adanya manipulasi data.

Dari hasil wawancara bahwa pencapaian target dalam penerapan absensi *online* telah terealisasi dengan baik dan penerapan absensi *online* ternyata cukup efektif untuk dilakukan dalam hal meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar meskipun dalam penggunaannya masih terdapat beberapa kendala. Dengan adanya absensi *online* ini memudahkan dalam proses pembuatan laporan karena langsung terekam kapan pegawai yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar datang dan pulang, sehingga apabila ada pegawainya yang terlambat atau tidak melaporkan hasil kinerjanya maka akan ada hukuman, dan itu sudah tertera di dalam Peraturan Walikota No 13 Tahun 2022 dan Peraturan Walikota Nomor 22 Tahun 2022 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar.

2. Kemampuan Beradaptasi

Kemampuan adaptasi merupakan suatu kondisi yang harus dirasakan para pegawai dalam menyesuaikan diri dengan suatu perubahan yang terjadi. Salah satu kemampuan adaptasi yang dirasakan oleh pegawai negeri sipil di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar adalah penerapan absensi *online* sebagai bentuk laporan kehadiran dan kinerja para pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar. Hal ini diungkapkan langsung oleh Bapak Dudi Nurdiana, S.IP selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian menyatakan bahwa:

“Awal-awal diberlakukannya absensi *online* ini pada tahun 2022 ada sedikit kesulitan dalam penggunaannya, karena ada sebagian pegawai yang gaptek akan teknologi dan ada yang sebagian pegawai sudah paham akan penggunaan absensi *online*. Penggunaan absensi *online*





“Sekarang setiap pegawai memiliki tanggung jawab masing-masing, salah satu tanggung jawab pegawai adalah datang tepat waktu dan melaporkan hasil kinerja karena jika pegawai terlambat dalam mengabsenkan dirinya maka akan ada konsekuensi yang harus ditanggung seperti dengan pemotongan TPP dan itu sesuai dengan berapa lama seorang pegawai itu terlambat datang ke kantor dan sama halnya jika seorang pegawai tidak mencapai target yang akan dicapai dalam rencana kerjanya setiap tahun, dan itu akan secara otomatis terpotong sendiri sesuai dengan golongan/jabatan”. (wawancara dilakukan di Diskominfo Kota Banjar pada tanggal 8 Mei 2023 pukul 09.00 WIB).

Sehingga dapat ditarik kesimpulan dari hasil wawancara di atas bahwa setiap pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar memiliki tanggung jawab masing-masing baik dalam hal kehadiran maupun dalam hal kerjanya karena jika tidak dijalankan sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan akan ada konsekuensi yang harus ditanggung oleh pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar yaitu pemotongan TPP yang sesuai dengan golongan/jabatan dari masing-masing pegawai tersebut.

## **KESIMPULAN**

Dalam penelitian ini tentang Efektivitas Penerapan Absensi Online Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Jika dilihat dari indikator efektivitas menurut Tangkilisan (2005:138) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa:
  - a. Pencapaian target, dimana penerapan absensi *online* ini merupakan target pemerintah yang telah terealisasikan dengan baik dan pada saat diterapkan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar memberikan dampak yang cukup baik untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai.
  - b. Kemampuan beradaptasi, saat awal penerapan mengalami kendala, salah satu faktornya adalah kurangnya pemahaman dari pegawainya dalam hal penggunaanya absensi *online* sehingga membutuhkan sosialisasi beberapa kali.
  - c. Kepuasan kerja, saat diterapkannya absensi *online* mengalami peningkatan, dimana didukung adanya Tunjangan Penambahan Penghasilan (TPP) jika kehadiran dan bekerja secara optimal. Dalam hal kehadiran dan kinerja yang dilakukan tidak secara optimal sehingga memberikan dampak pada Tunjangan Penambahan Penghasilan (TPP).

- d. Tanggung jawab, semenjak diterapkannya absensi *online* tersebut pegawai negeri sipil di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar cukup baik karena memiliki tanggung jawab masing-masing baik dalam hal kehadiran maupun melaporkan hasil kerjanya.
2. Dampak yang diberikan dari penerapan absensi *online* untuk pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar yaitu:
  - a. Absensi *online* dapat meningkatkan produktivitas pegawai, dari hasil penelitian menjelaskan bahwa memberikan dampak yang baik, dimana dampak baik setelah diterapkan absensi *online* di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar, mengalami peningkatan produktivitas pegawai.
  - b. Absensi *online* dapat memotivasi pegawai, dari hasil penelitian menjelaskan bahwa memberikan pengaruh yang besar terhadap motivasi pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar yaitu adanya reward yang akan diperoleh berupa Tunjangan Penambahan Penghasilan (TPP) jika pegawai tersebut optimal dalam melakukan pekerjaannya dan kehadirannya.
3. Kendala dalam menggunakan Absensi *Online*, yaitu jika jaringan internet yang kadang eror sehingga bisa menghambat pegawai untuk melakukan absensi.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Pada setiap pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar disarankan untuk lebih meningkatkan disiplin kerjanya. Hal ini dimaksud untuk menumbuhkan kompetitif dalam bekerja, sehingga sifat disiplin untuk meningkatkan prestasi kerja akan tetap terjaga.
2. Untuk pihak yang berwenang mengenai sistem absensi online diharapkan melakukan pembenahan kembali pada servernya, karena terkadang mengalami kendala pada saat melakukan absensi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Hasibuan, Malayu, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara



- Hasibuan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Grasindo Mangkunegara,
- Prabu, A., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Marzuki, 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : PT. RemajaRosdakarya
- Fahmi, Irham, 2021. *Manajemen Kinerja*, Bandung : Alfabeta
- Prastowo, Andi, 2011. *Menguasai Teknik-Teknik Koleksi Data Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta : Diva Press
- Siagian, P, 2014. *Sistem Informasi Maajemen*, Jakarta : Bumi Aksara
- Steers, Richard, 2005. *Efektivitas Organisasi*, Jakarta : Erlangga
- Sugiyono, 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung :Alfabeta
- Tangkilisan, Hessel Nogi S, 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta : Grasindo
- Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Keputusan Walikota Banjar Nomor 86/81/2021 Tentang Penerapan Absensi Online Melalui Sistem Informasi Kehadiran Pegawai Bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Banjar
- Peraturan Walikota Banjar Nomor 22 Tahun 2022 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Banjar