

**EFEKTIVITAS PENERAPAN ABSENSI *ONLINE* DALAM MENINGKATKAN
DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TANAH DATAR
PROVINSI SUMATERA BARAT**

Zelgi Mahardika Putra

NPP. 31.0141

Asdaf Kabupaten Tanah Datar, Provinsi Sumatera Barat

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Fakultas Manajemen Pemerintahan

Email: zelgimahardika@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Maria Ekowati, S.Sos.,M.AP.

ABSTRACT

Problems (GAP): The author focuses on the effectiveness of implementing online attendance in improving civil servant discipline and the problems of implementing online attendance at BKPSDM Tanah Datar Regency. **Purpose:** The purpose of this research is to analyze and describe the effectiveness of implementing online attendance in improving civil servant discipline at the Tanah Datar Regency Personnel and Human Resources Development Agency. **Method:** This research uses a descriptive qualitative method with an inductive approach and the concept of effectiveness according to Tangkilisan in Putra T.W.A and Madjid U. (2020). Data collection techniques were carried out using semi-structured interviews, documentation and observation. **Results/Findings:** The findings obtained by the author in this research are that obstacles are still found in improving civil servant discipline through online attendance, namely a lack of employee awareness and discipline and network problems and applications that sometimes have errors. **Conclusion:** The effectiveness of implementing online attendance in improving civil servant discipline at the Tanah Datar Regency Personnel and Human Resources Development Agency is quite effective. This can be seen based on the 4 dimensions of effectiveness theory put forward by Tangkilisan in Putra T.W.A & Madjid U. (2020), namely: target achievement, adaptability, job satisfaction and responsibility. However, in its application it is still found that some or a small number of employees still do not have maximum disciplinary awareness in carrying out their responsibilities. And in terms of the ability to use online attendance, at the beginning of its implementation there were still difficulties, however, employees were able to adapt and adjust to online attendance.

Keywords: Effectiveness, Online Attendance, Increased Discipline

ABSTRAK

Permasalahan (GAP): Penulis berfokus pada efektivitas penerapan absensi *online* dalam meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil dan permasalahan penerapan absensi *online* di BKPSDM Kabupaten Tanah Datar. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan tentang bagaimana efektivitas penerapan absensi *online* dalam meningkatkan disiplin PNS di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif dan konsep Efektivitas menurut Tangkilisan dalam Putra T.W.A dan Madjid U. (2020). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara semiterstruktur, dokumentasi dan observasi. **Hasil/Temuan:** Temuan yang diperoleh penulis dalam penelitian ini yaitu masih ditemukan kendala dalam peningkatan disiplin PNS melalui absensi *online* ini yaitu kurangnya kesadaran dan disiplin pegawai dan kendala jaringan dan aplikasi yang kadang *error*. **Kesimpulan:** Efektivitas Penerapan Absensi *Online* Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar tergolong cukup efektif hal ini dapat terlihat berdasarkan 4 dimensi teori Efektivitas yang dikemukakan Tangkilisan dalam Putra T.W.A & Madjid U. (2020) yaitu: pencapaian target, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja dan tanggung jawab. Tetapi dalam penerapannya masih ditemukan beberapa atau sebagian kecil pegawai masih belum memiliki kesadaran kedisiplinan secara maksimal dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Dan pada indikator kemampuan menggunakan absensi *online* pada awal penerapannya masih mengalami kesulitan namun, pegawai mampu beradaptasi dan menyesuaikan dengan absensi *online*.

Kata kunci: Efektivitas, Absensi *Online*, Peningkatan Disiplin.



I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting untuk kemajuan sebuah organisasi. Kualitas ini berdampak langsung pada kinerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugas organisasi. Dalam konteks Indonesia, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 menetapkan definisi dan peran Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) serta Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam penyelenggaraan pemerintahan. Manajemen PNS, yang meliputi berbagai aspek seperti pengembangan karier dan penilaian kinerja, merupakan bagian penting dalam menghasilkan pegawai yang profesional dan disiplin.

Salah satu indikator penting dalam peningkatan kinerja pegawai di pemerintahan adalah tingkat kedisiplinan. Kedisiplinan ini memengaruhi efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan dan memastikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Sebelum adopsi sistem absensi *online*, banyak lembaga pemerintahan mengalami masalah terkait disiplin kerja, terutama terkait kehadiran pegawai. Transisi ke absensi *online* menjadi langkah strategis untuk mengatasi tantangan ini.

Pemerintah, melalui regulasi seperti Peraturan Gubernur dan Peraturan Daerah, mendorong penggunaan sistem absensi online sebagai upaya untuk meningkatkan disiplin kerja. Aplikasi Absensi *Online*, seperti yang diterapkan di Kabupaten Tanah Datar, menjadi solusi efektif dalam memantau kehadiran pegawai secara lebih akurat dan efisien. Dengan demikian, implementasi teknologi ini bukan hanya membantu pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga mengoptimalkan penggunaan anggaran dan meningkatkan keamanan data. Meskipun demikian, tantangan dalam meningkatkan disiplin kerja tetap ada dan memerlukan upaya terus-menerus dalam pembinaan dan pengawasan pegawai.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, terdapat kebutuhan yang mendesak untuk memperbaiki tingkat disiplin pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar. Meskipun penerapan absensi *online* dianggap sebagai langkah maju, masih terdapat sejumlah kendala yang mempengaruhi efektivitasnya. Oleh karena itu, penelitian ini memusatkan perhatian pada tiga pertanyaan utama: pertama, sejauh mana efektivitas penerapan absensi *online* dalam meningkatkan disiplin pegawai; kedua, apa faktor-faktor yang menghambat penerapan absensi *online* tersebut; ketiga, apa upaya yang dilakukan untuk mengatasi faktor penghambat penerapan absensi *online* tersebut.

Pertanyaan-pertanyaan ini menjadi pijakan penting bagi peneliti untuk memahami tantangan yang dihadapi dalam mengoptimalkan sistem absensi *online* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dengan mengeksplorasi efektivitasnya serta mengidentifikasi faktor-faktor penghambatnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam bagi pengambil keputusan untuk merumuskan strategi yang lebih baik dalam meningkatkan disiplin pegawai.

Dalam upaya mengatasi kendala-kendala tersebut, langkah-langkah konkrit perlu diambil. Ini termasuk identifikasi masalah secara menyeluruh, implementasi perubahan kebijakan yang diperlukan, dan pemberian pelatihan kepada pegawai untuk memastikan pemahaman yang lebih baik terhadap sistem absensi *online*. Selain itu, penting juga untuk memperkuat sistem

pengawasan dan pelaporan untuk memastikan kepatuhan dan efektivitas dari implementasi absensi *online* ini. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan analisis mendalam tentang permasalahan, tetapi juga memberikan rekomendasi aksi yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan disiplin pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, dalam konteks efektivitas penerapan absensi *online* dalam meningkatkan disiplin pegawai. Penelitian Thomas Wahyudi Ade Putra dan Udaya Madjid berjudul Efektivitas *Fingerprint* dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai, menemukan penggunaan *fingerprint* dalam meningkatkan disiplin pegawai berjalan dengan baik (Putra T.W.A et.al.,2020).

Penelitian Nurul Wulandini Dalimunthe yang berjudul Efektifitas Penerapan Absensi *Online* Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, menemukan bahwa absensi *online* dapat meningkatkan produktivitas pegawai dan disiplin kerja pegawai negeri sipil di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara (Dalimunthe,2022).

Penelitian Saidil Hudri, Ahmad Yamin, dan Muammar Khadafie yang berjudul Efektivitas Penerapan Aplikasi Absensi *Online* Berbasis *Android* untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat), menemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara efektifitas penerapan aplikasi absensi *online* berbasis *android* untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat (Hudri et.al.,2024).

Penelitian Deni Hernawan, Karimah, dan Ginung Pratidina yang berjudul Efektivitas Penerapan Presensi *Online* Pegawai ASN Pada Aplikasi Super Apps Pusaka (Studi Kasus: Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor), menemukan bahwa hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa rekapitulasi penilaian keseluruhan pada efektivitas penerapan presensi *online* pegawai ASN pada Aplikasi Pusaka di KanKemenag Kab. Bogor berdasarkan hasil tangapan responden dengan kriteria “Baik” (Hernawan et.al.,2024).

Penelitian Arieska yang berjudul Penerapan Aplikasi E-Absensi *Online* Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci, menemukan bahwa :1) Teknologi Informasi dilihat indikator Pemanfaatan dan Efektivitas disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi aplikasi absensi di kantor Camat Air Hangat sangat besar manfaatnya dan memudahkan pegawai dalam penyelesaian pekerjaan baik itu efektivitas untuk meningkatkan produktivitas pekerjaan pegawai kantor camat. 2) Disiplin Kerja dilihat dari indikator Kehadiran dan Waktu Kerja Bahwa keberadaan teknologi informasi yakni aplikasi e-absensi *online* sebagai penunjang di kantor camat Air Hangat sangat dibutuhkan dikarenakan membantu pegawai dalam melakukan absensi baik dari segi efisiensi dan efektifitas. Waktu kerja pegawai mengalami peningkatan setelah diterapkannya aplikasi absensi *online* untuk meningkatkan disiplin pekerjaan para pegawai kantor camat yang tiap tiap

bidang memiliki intensitas pekerjaan yang berbeda-beda sesuai dengan tupoksi masing-masing. akan tetapi, dengan adanya Presensi di kantor camat Air Hangat dinilai belum 100% maksimal tercapai. sebab ada beberapa kendala dalam penerapan aplikasi salah satunya kendala dari segi akses aplikasi yang terkadang bermasalah seperti tidak terkoneksi *server* atau tidak terekam dan dinyatakan diluar area padahal tempat dan lokasi penggunaan aplikasi sudah sesuai aturan. Teknologi informasi untuk penunjang kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya di tiap-tiap bidang di kantor camat (Arieska, 2024).

Penelitian Baban Taofik, Aan Anwar Sihabudin, dan Etih Henriyani yang berjudul Implementasi Kebijakan Absensi Berbasis *Online* Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran, menemukan bahwa implementasi kebijakan absensi berbasis online pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran belum dilakukan sesuai dengan dimensi-dimensi dalam implementasi kebijakan publik hal ini dikarenakan dimensi ukuran dan tujuan kebijakan belum dilaksanakan dengan baik mengingat masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam penggunaan absensi berbasis online sehingga belum dapat dijadikan dasar atau acuan dalam pengambilan tambahan penghasilan, pada dimensi sumber daya belum optimal karena belum semua pegawai memberikan dukungan terhadap pelaksanaan sistem absensi berbasis online, pada dimensi karakteristik agen pelaksana penerapan absensi berbasis online kurang disertai dengan sanksi yang tegas kepada pegawai karena kurangnya dilakukan evaluasi oleh BKD terhadap hasil penerapan absensi berbasis online, dimensi sikap dan kecenderungan pegawai dalam melaksanakan penerapan absensi berbasis online diketahui belum optimal karena belum dapat meningkatkan kualitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, selain itu pada dimensi komunikasi antar organisasi dan aktivitas pelaksana diketahui belum meningkatnya koordinasi antara Sekretariat Daerah dengan BKD sehingga penerapan absensi secara online belum dilakukan evaluasi secara rutin. Pada dimensi lingkungan ekonomi, sosial dan politik belum optimal karena belum meningkatnya kerjasama diantara pegawai dalam bekerja (Taofik et.al.,).

Penelitian yang dilakukan oleh Alvin Ardiyanto, Abd Rahman, Yunitawati, Lampasa dengan judul Efektivitas Penerapan Sistem Absensi Online Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) hasil penelitian ini menemukan bahwa dalam pelaksanaan penerapan sistem absensi online di sekretariat kota kendari untuk mendisiplinkan pegawai serta meningkatkan profesionalitas dalam bekerja sudah sangat baik, sehingga kehadiran pegawai dan kinerja pegawai menjadi optimal dalam menjalankan proses pemerintahan (Ardiyanto et.al.,2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Baiq Endah Sekar Indra Widari, M. Firmansyah, Adhitiya Bagus Singandaru dengan judul efektivitas penerapan absensi online berbasis gps dalam upaya peningkatan kedisiplinan pegawai di setda kota mataram hasil penelitian ini menemukan Berdasarkan hasil penelitian tentang analisis efektivitas penerapan absensi online berbasis GPS dalam upaya peningkatan kedisiplinan pegawai di Setda Kota Mataram dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa variabel absensi online berbasis GPS berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan pegawai di Setda Kota Mataram. 2. Dari hasil analisis koefisien determinasi diketahui 16,6 persen kedisiplinan pegawai di Setda Kota Mataram dipengaruhi oleh absensi online berbasis GPS sedangkan 83,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini (Widari et.al.,2023).

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Damaianti Rahmat Sugiana , Uus Mohammad Darul Fadli dengan judul efektivitas penerapan kehadiran online simkes khanza dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di klinik Amanah hasil ini menemukan bahwa bahwa pada pelaksanaan penerapan sistem absensi online di klinik Amanah untuk mendisiplinkan pegawai serta meningkatkan profesionalitas dalam bekerja sudah sangat baik, sehingga kehadiran pegawai serta kinerja pegawai menjadi optimal (Sugiana et.al.,2023).

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arifin, Agus Widiyarta dengan judul efektivitas absensi online dalam disiplin kerja di kantor imigrasi kelas i khusus tpi surabaya saat pandemi covid-19 penelitian ini menemukan bahwa dengan adanya absensi online ini membuat para pegawai menjadi lebih disiplin (Muhammad Arifin et.al.,2021).

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang sesuai dengan kebutuhan penulis. GAP penelitian juga merupakan masalah khusus yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan efektivitas penerapan absensi *online* dalam meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar.

II. METODE

Pada Penelitian ini penulis menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif, metode yang bertujuan untuk mendeskripsikan keadaan lapangan secara sistematis dengan fakta-fakta yang saling berhubungan serta bukan hanya mencari kebenaran mutlak, tetapi juga mencari pemahaman observasinya. Selain dianalisis, kemudian menarik kesimpulan yang sifatnya hanya mendalami sebuah peristiwa, serta tidak berlaku secara umum, tetapi hanya berlaku pada daerah yang dijadikan objek penelitian. Dengan metode pendekatan penelitian ini penulis dapat mendeskripsikan mengenai situasi dan kondisi yang terjadi dalam efektivitas penerapan absensi *online* dalam meningkatkan disiplin PNS di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar dengan mengumpulkan data dan fakta di lokasi penelitian untuk dijadikan sebagai bahan dalam penyusunan skripsi.

Penulis mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 5 orang informan yang terdiri dari Sekretaris Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar, Kasubbag Umum dan Kepegawaian, Kabid Pengembangan dan Penilaian Kinerja, Kasubid Pembinaan ,dan Staff Kepegawaian Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar. Selain itu penulis juga mengambil data dokumentasi dari Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar seperti Profil, rencana strategis Badan

Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar, serta data data yang berkaitan penerapan absensi *online* dalam meningkatkan disiplin PNS.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melaksanakan magang dan penelitian riset terapan di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar, dengan berbagai uraian dan hasil analisis pada bab IV pada skripsi, maka penulis dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut.

3.1 Efektivitas Penerapan Absensi *Online* dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar

Disiplin memang sangat diperlukan guna mendukung berjalannya pelaksanaan pekerjaan pada suatu organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja sehingga terwujudnya tujuan organisasi. dalam mengubah sikap pegawai agar lebih disiplin seperti yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Tanah Datar dengan penerapan sistem absensi *online*. Indikator dalam penelitian ini menggunakan indikator efektivitas dari Tangkilisan dalam Putra, T.W.A., & Madjid, U. (2020) yaitu pencapaian target, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja, dan tanggung jawab.

1. Pencapaian Target

Pencapaian target merupakan dimensi pertama yang akan dibahas dalam pengukuran efektivitas penerapan absensi *online* dalam meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar. Dimensi ini merupakan dimensi untuk mengetahui dan memahami bagaimana hasil pencapaian program yang telah dilaksanakan apakah sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan atau tidak.

a. Peningkatan Disiplin Pegawai

Menurut Hasibuan SP Malayu (2009:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi pemerintahan dan norma-norma yang berlaku. Meningkatnya tingkat disiplin Pegawai adalah konsekuensi dari penerapan kebijakan disiplin Pegawai yang sudah dilaksanakan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin Pegawai sangat diharapkan dan diinginkan untuk terus meningkat hingga mencapai puncaknya. Berdasarkan hasil wawancara, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa peningkatan disiplin pegawai dalam penerapan absensi *online* telah terealisasikan cukup baik . Karena, dalam penerapan absensi *online* terdapat reward (hadiah) sesuai dengan Peraturan Bupati Tanah Datar Nomor 2 Tahun 2022 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Bupati Nomor 9 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Tanah Datar.

b. Memudahkan Pelaksanaan Penilaian Disiplin Pegawai

Menurut Mulyadi (2016:4), “Sistem adalah suatu jaringan prosedur yang dibangun berdasarkan pola yang terpadu guna melaksanakan kegiatan pokok”. Absensi *online* ini

memiliki sistem yang terstruktur dan telah disesuaikan dengan prosedur dan peraturan secara sistematis sesuai dengan peruntukannya. Penilaian disiplin Pegawai merupakan salah satu indikator pencapaian target sebuah kebijakan atau program yang telah ditetapkan. Absensi *online* ini diharapkan dapat memudahkan dalam penilaian disiplin pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar. Berdasarkan hasil wawancara, maka penulis dapat menyimpulkan dengan adanya absensi *online* ini memudahkan dalam penilaian pelaksanaan disiplin pegawai karena langsung terekam kapan pegawai yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar datang dan pulang, sehingga apabila ada pegawainya yang terlambat atau tidak melaporkan hasil kerjanya maka akan ada hukuman, dan itu sudah tertera di dalam Peraturan Bupati Tanah Datar Nomor 2 Tahun 2022 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Bupati Nomor 9 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Tanah Datar. Absensi *online* yang bersifat *real time* dan terekam secara pasti memberikan kemudahan bagi atasan dalam melakukan penilaian kedisiplinan pegawai. Bukti absensi *online* ini nanti yang dapat menjadi pegangan untuk penentuan perhitungan TPP pegawai yang bermuara pada kesejahteraan pegawai.

2. Kemampuan Adaptasi

Menurut Tangkilisan dalam Putra, T. W. A., & Madjid, U. (2020) kemampuan adaptasi merupakan seberapa tingkat keberhasilan sebuah organisasi dapat ditentukan seberapa jauh organisasi mampu mengikuti seluruh perkembangan dan perubahan yang terjadi baik dari dalam maupun luar organisasi. Dimensi kemampuan adaptasi memiliki dua indikator yaitu kemampuan pegawai dalam menggunakan absensi *online* dan kemampuan pegawai dalam menjalankan pelayanan sesuai prosedur.

a. Kemampuan pegawai dalam menggunakan absensi *online*

Kemampuan pegawai dalam menggunakan absensi *online* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar saat awal penggunaannya mengalami kesulitan karena ada sebagian pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar belum mampu mengaplikasikannya.

b. Kemampuan pegawai dalam menjalankan pelayanan sesuai prosedur.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian menyoroti pentingnya memastikan pegawai memiliki pemahaman yang kuat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Beliau menekankan bahwa dengan adanya absensi *online*, pegawai mampu memberikan layanan terbaik dan berkualitas kepada masyarakat dan agar pegawai terus menerapkan prosedur dengan baik.

3. Kepuasan Kerja

Menurut Tangkilisan dalam Putra, T. W. A., & Madjid, U. (2020) kepuasan kerja adalah sebuah keadaan dimana anggota organisasi dapat merasakan bahwa sebuah program tersebut dapat memberikan rasa nyaman dan motivasi yang tinggi sebagai upaya meningkatkan kinerja organisasi. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan tiga indikator dalam pengukuran dimensi kepuasan kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar setelah diberlakukannya absensi menggunakan absensi *online* ini.

a. Disiplin Kerja Pegawai

Menurut Kasmir (2017:193) disiplin kerja adalah Ketika seorang Pegawai/karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya dengan sungguh-sungguh, melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan konsisten waktu dan jam kerjanya, sehingga Pegawai/karyawan yang sudah mencapai standar kedisiplinan akan berpengaruh pada kinerjanya. Berdasarkan hasil pembahasan dan wawancara yang dilakukan penulis, dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya absensi *online* ini memang memberikan dampak yang positif terhadap disiplin kerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah. Hal ini dipengaruhi karena dalam aplikasi ini sudah memiliki sistem yang telah diatur untuk mencatat absensi Pegawai. Jadi, para pegawai sudah tidak bisa lagi menyalahkan sistem terhadap absensi yang dilakukan. Keterbukaan informasi kehadiran yang diberikan oleh absensi *online* ini memberikan kenyamanan dan keadilan bagi pegawai dalam bekerja. Mereka yang datang tepat pada waktunya dan mereka yang tidak datang tepat pada waktu tentu terlapor secara terbuka dan adil dalam laporan absensi *online*.

b. Kesejahteraan Pegawai

Menurut Hasibuan SP Malayu (2010:194) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan Pegawai pada organisasi salah satunya yaitu dengan balas jasa karena remunerasi (gaji dan tunjangan) sangat berpengaruh dalam sebuah disiplin Pegawai/karyawan karena kompensasi akan membawa kepuasan sendiri dan kecintaan yang tinggi pada Pegawai/karyawan terhadap organisasi dan pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa penerapan absensi *online* pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar menjadi dasar dari perolehan memperoleh TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) sesuai dengan golongan/jabatan dari masing-masing pegawai.

c. Pelayanan Kepada Pegawai

Absensi *online* dirancang sebagai sarana yang memberikan pelayanan dan fasilitas kepada atasan untuk menilai kedisiplinan Pegawai dengan lebih mudah. Berdasarkan hasil pembahasan dan wawancara, penulis menemukan bahwa absensi *online* memberikan peningkatan pelayanan bagi pegawai. Ini terlihat dari kemudahan dalam melakukan absensi, peningkatan kedisiplinan pegawai, serta kemudahan bagi atasan dalam mengevaluasi kinerja Pegawaiinya, terutama terkait disiplin, di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar.

4. Tanggung Jawab

Menurut Tangkilisan dalam Putra, T. W. A., & Madjid, U. (2020) tanggung jawab yaitu bagaimana organisasi mampu melakukan setiap tugas dan fungsi yang diamanahkan dan diberikan tanggung jawab dengan standar kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, dan mampu mengatasi serta menyelesaikan kendala yang terjadi dalam melaksanakan pekerjaannya.

a. Pelaksanaan Peraturan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tentang Disiplin PNS merupakan fokus utama penelitian ini. Peraturan tersebut menegaskan bahwa disiplin PNS mencakup kemampuan untuk menjalankan tugas dengan patuh terhadap kewajiban yang ditetapkan, serta menghindari pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan dan larangan yang berlaku.

Berdasarkan hasil wawancara, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa setiap pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar wajib mematuhi peraturan perundangan-undangan baik dalam hal kehadiran maupun dalam hal kinerjanya karena jika tidak dijalankan sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan akan ada konsekuensi yang harus ditanggung oleh pegawai.

b. Kemampuan Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas Dan Kewajiban Sesuai Ketentuan

Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai ketentuan yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 tentang Disiplin PNS merupakan fokus utama penelitian ini. Peraturan tersebut menegaskan bahwa disiplin PNS mencakup kemampuan untuk menjalankan tugas dengan patuh terhadap kewajiban yang ditetapkan, serta menghindari pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan dan larangan yang berlaku. Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut dapat berujung pada penerapan tindakan disiplin. Berdasarkan hasil wawancara, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa setiap pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar memiliki tanggung jawab masing-masing baik dalam hal kehadiran maupun dalam hal kinerjanya karena jika tidak dijalankan sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan akan ada konsekuensi yang harus ditanggung oleh pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar yaitu pemotongan TPP yang sesuai dengan golongan/jabatan dari masing-masing pegawai tersebut.

3.2 Faktor Penghambat Penerapan Absensi *Online* Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar

Faktor penghambat penerapan absensi *online* dalam meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar, antara lain:

1. Kurangnya Kesadaran Pegawai dalam Melaksanakan Kehadiran

Hal tersebut yang menjadi faktor penghambat dalam peningkatan disiplin PNS pada lingkup pemerintahan terkhusus di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar. Selama peneliti melakukan penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar dan berdasarkan rekapitulasi absensi kehadiran pegawai pada tahun 2023, penulis juga mengamati masih ditemukan beberapa pegawai yang terkadang lupa untuk melakukan absensi kehadiran dengan tepat waktu. Tapi hanya sebagian kecil pegawai saja yang masih terkadang lupa dalam melaksanakan absensi kehadiran. Bahkan pegawai sudah datang lebih awal dan ada juga yang lembur dikantor tetapi lupa untuk absen sehingga pegawai tersebut tercatat terlambat absen bahkan bisa sampai tidak bisa absen lagi karena sudah melewati batas waktu absensi.

2. Kendala Jaringan atau aplikasi *error*

Faktor penghambat kedua yang terdapat dalam penerapan absensi *online* yaitu pengisian kehadiran yang terkendala jaringan dan aplikasi yang kadang *error*. Hal ini membuat pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar tidak bisa melakukan pengisian kehadiran.

3.3 Upaya Pemerintah Dalam Mengatasi Faktor Penghambat Yang Muncul Dalam Penerapan Absensi *Online* Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar

Upaya pemerintah dalam mengatasi faktor penghambat yang muncul dalam penerapan absensi *online* dalam meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar, antara lain:

1. Penekanan Oleh Atasan Dalam Pelaksanaan Absensi Kehadiran Melalui Absensi *Online*

Berdasarkan hasil pernyataan dari Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kasubbag Umum dan Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar, didapatkan penjelasan bahwa meningkatkan pendampingan oleh atasan dalam pelaksanaan absensi kehadiran melalui aplikasi absensi *online* merupakan upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar dalam mengatasi kurangnya pendampingan dalam melaksanakan absensi kehadiran pegawai negeri sipil di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar.

2. Melakukan Pelaporan Kepada Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian terkait Kendala Jaringan dan Aplikasi *Error*

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa upaya untuk mengatasi jaringan buruk dan aplikasi *error* pegawai harus melaporkan kepada kasubbag umum dan kepegawaian dengan menunjukkan bukti berupa *screenshot* atau pengambilan layar pada aplikasi absensi *online* dan absensi diganti kembali menggunakan *fingerprint* agar tidak dianggap tanpa keterangan.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Efektivitas Penerapan Absensi *Online* Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar tergolong cukup efektif hal ini dapat terlihat berdasarkan 4 dimensi teori Efektivitas yang dikemukakan Tangkilisan dalam Putra T.W.A & Madjid U. (2020) yaitu: pencapaian target, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja dan tanggung jawab. Tetapi dalam penerapannya masih ditemukan beberapa atau sebagian kecil pegawai masih belum memiliki kesadaran kedisiplinan secara maksimal dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Dan pada indikator kemampuan menggunakan absensi *online* pada awal penerapannya masih mengalami kesulitan namun, pegawai mampu beradaptasi dan menyesuaikan dengan absensi *online*.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut.

1. Efektivitas Penerapan Absensi *Online* Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar tergolong cukup efektif hal ini dapat terlihat berdasarkan 4 dimensi teori Efektivitas yang

dikemukakan Tangkilisan dalam Putra T.W.A & Madjid U. (2020) yaitu: pencapaian target, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja dan tanggung jawab. Tetapi dalam penerapannya masih ditemukan beberapa atau sebagian kecil pegawai masih belum memiliki kesadaran kedisiplinan secara maksimal dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Dan pada indikator kemampuan menggunakan absensi *online* pada awal penerapannya masih mengalami kesulitan namun, pegawai mampu beradaptasi dan menyesuaikan dengan absensi *online*.

2. **Faktor penghambat** penerapan absensi *online* dalam meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar adalah :
 - a. Kurangnya kesadaran pegawai dalam melaksanakan absensi kehadiran. Dalam peningkatan disiplin PNS melalui absensi *online* ini masih ditemukan kendala yang bersumber dari pribadi pegawai. Hal ini dibuktikan dengan masih adanya pegawai yang lupa dalam melaksanakan absen hadir dan pulang.
 - b. Faktor penghambat dalam penerapan absensi *online* dalam meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil yaitu kendala jaringan dan aplikasi yang kadang *error* dalam penggunaannya.
3. **Upaya** yang dilakukan untuk mengatasi faktor penghambat penerapan absensi *online* dalam meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar yaitu :
 - a. Meningkatkan pendampingan oleh atasan dalam absensi kehadiran melalui absensi *online*. Dengan meningkatkan pendampingan oleh atasan tersebut mampu mengatasi faktor penghambat dalam peningkatan disiplin PNS di BKPSDM Kabupaten Tanah Datar.
 - b. Untuk mengatasi jaringan buruk dan aplikasi *error* pegawai harus melaporkan kepada kasubbag umum dan kepegawaian dengan menunjukkan bukti berupa *screenshot* atau pengambilan layar pada aplikasi absensi *online* dan absensi diganti kembali menggunakan *fingerprint* agar tidak dianggap tanpa keterangan.

Keterbatasan Penelitian: Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan kondisi yang terjadi dilapangan. Penelitian ini juga menarik informasi dari informan yang belum lengkap dan informasi yang diberikan belum semuanya sempurna untuk dijadikan bahan referensi Efektivitas Penerapan Absensi *Online* Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar Provinsi Sumatera Barat.

Arah Masa Depan Penelitian (future work): Penulis menyadari masih awalnya temuan pada pada penelitian ini, oleh karena itu peneliti berharap dan menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa yang berkaitan dengan Efektivitas Penerapan Absensi *Online* Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar Provinsi Sumatera Barat.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Ibu Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan menyukseskan pelaksanaan penelitian ini terutama kepada Ibu Dosen Pembimbing serta Dosen Penguji yang senantiasa telah membimbing penulis dalam proses penyelesaian penulisan skripsi ini.



VI. DAFTAR PUSTAKA

- Ardiyanto, A., Rahman, A., & Lampasa, Y. (2022). Efektivitas Penerapan Sistem Absensi Online Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Sekretariat Kota Kendari. *Parabela: Jurnal Ilmu Pemerintahan & Politik Lokal*, 2(2), 80–90. <https://doi.org/10.51454/parabela.v2i2.605>
- Arieska. (2023). Penerapan Aplikasi E-Absensi Online Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara Maha*, 5(7), 688–700.
- Dalimunthe, N. W. (2022). Efektivitas Penerapan Absensi *Online* Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Tenaga kerja Provinsi Sumatera Utara. *Universitas Medan Area*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hernawan, D., Karimah, & Pratidina, G. (2024). Efektivitas Penerapan Presensi Online Pegawai ASN Pada Aplikasi Super Apps Pusaka (Studi Kasus: Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor). *Karimah Tauhid*, 3(4), 3990–4003. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i4.12713>
- Hudri, S., Yamin, A., & Khadafie, M. (2024). Efektivitas Penerapan Aplikasi Absensi Online Berbasis Android untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumbawa Barat). *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(1), 100–108. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i1.3626>
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan praktik)*. Jakarta:Rajawali Pers.
- Muhammad Arifin, & Widiyarta, A. (2021). Efektifitas Absensi Online dalam Disiplin Kerja di Kantor Imigrasi Khusus TPI Surabaya Saat Pandemi Covid-19. *Sawala : Jurnal Administrasi Negara*, 9(1), 35–57. <https://doi.org/10.30656/sawala.v9i2.3277>
- Peraturan Bupati Tanah Datar Nomor 2 Tahun 2022 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Bupati Nomor 9 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Tanah Datar.
- Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Datar Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Penyelenggaraan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.
- Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Tertib Kedinasan Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Putra, T. W. A., & Madjid, U. (2020). Efektivitas *Fingerprint* Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 7(1), 17–28. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v7i1.1138>

Sugiana, S. D. R., & Fadli, U. M. D. (2023). Efektivitas Penerapan Kehadiran Online Simkes Khanza Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Klinik Amanah. *Jurnal Economina*, 2(8), 1927–1935. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i8.695>

Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor B/2338/M.PANRB/06/2016 Tanggal 27 Juni 2016 tentang Optimalisasi Penggunaan Absensi Berbasis Elektronik di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Tangkilisan, S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widayarsana.

Taofik, B., Sihabudin, A. A., & Henriyani, E. (2022). Implementasi Kebijakan Absensi Berbasis Online Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Universitas Galuh*, 2(1), 1698.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Widari, B. E. S. I., Firmansyah, M., & Singandaru, A. B. (2023). Efektivitas Penerapan Absensi Online Berbasis Gps Dalam Upaya Peningkatan Kedisiplinan Pegawai Di Setda Kota Mataram. *Oportunitas Ekonomi Pembangunan*, 2(2), 54–62. <https://doi.org/10.29303/oportunitas.v2i2.550>

