

**EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI PRESENSI ONLINE (SIAP-ON) DALAM
MENINGKATKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN
PERENCANAAN PEMBANGUNAN RISET DAN INOVASI DAERAH
KABUPATEN SUKOHARJO DI PROVINSI JAWA TENGAH**

Krisna Hasta Saputra

NPP. 32.0445

Asal Pendaftaran, Kabupaten Sukoharjo, Provinsi Jawa Tengah
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: krisnabaracuda@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Dra. Rusmiyati, M.Hum

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Disciplinary issues, particularly related to the tardiness of State Civil Apparatus, especially Civil Servants, remain a concern despite the current use of an online attendance application. **Purpose:** This study aims to analyze and describe the effectiveness of the Online Attendance Information System Application (SIAP-ON) in improving the discipline of civil servants at the Regional Development Planning, Research, and Innovation Agency (BAPPERIDA) of Sukoharjo Regency. **Method:** This study employs a qualitative descriptive method with an inductive approach. Data collection techniques include observation, interviews, and documentation. The data were analyzed using data reduction, data presentation, and conclusion drawing techniques, based on the theoretical framework of effectiveness by Tangkilisan (2005), which consists of four dimensions: goal achievement, adaptability, job satisfaction, and responsibility. **Result:** The research findings indicate that the target achievement dimension is considered suboptimal due to the high rate of employee tardiness. Meanwhile, the adaptability dimension is rated fairly well, as the majority of employees are able to use the application effectively. In contrast, the job satisfaction dimension is still deemed suboptimal, as the SIAP-ON application has not significantly influenced work discipline. Furthermore, the responsibility dimension is also assessed as suboptimal, since most employees have not properly adhered to regulations related to discipline. These assessments are based on the four dimensions of effectiveness theory proposed by Tangkilisan (2005). **Conclusion:** The Online Attendance Information System (SIAP-ON) has not yet proven effective in enhancing the discipline of Civil Servants at the Regional Development Planning, Research, and Innovation Agency of Sukoharjo Regency. Consequently, various efforts are required to overcome the existing challenges and constraints, including upgrading the server capacity of the SIAP-ON application.

Keywords: Civil Servants; Discipline; E-Government

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Permasalahan kedisiplinan khususnya terkait keterlambatan Aparatut Sipil Negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih menjadi persoalan walaupun saat ini dilakukan dengan penggunaan aplikasi absensi online. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan tentang bagaimana efektivitas Aplikasi Sistem Informasi

Presensi Online (SIAP-ON) dalam meningkatkan disiplin PNS di Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA). **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa teknik reduksi data, penyajian data, dan menarik Kesimpulan dengan landasan teori menggunakan 4 (empat) dimensi efektivitas menurut Tangkilisan (2005) yaitu: pencapaian target, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja, dan tanggung jawab. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada dimensi pencapaian target dinilai belum optimal, dikarenakan masih tingginya angka keterlambatan pegawai. Selanjutnya, pada dimensi kemampuan adaptasi dinilai cukup baik, dengan mayoritas pegawai mampu menggunakan aplikasi dengan baik. Sementara pada dimensi kepuasan kerja dinilai belum optimal, karena aplikasi SIAP-ON belum mempengaruhi disiplin kerja secara signifikan. Kemudian, pada dimensi tanggung jawab dinilai masih belum optimal, karena mayoritas pegawai belum melaksanakan peraturan yang berkaitan dengan kedisiplinan dengan baik. Penilaian tersebut berdasarkan 4 dimensi teori efektivitas yang dikemukakan oleh Tangkilisan (2005) **Kesimpulan:** Efektivitas Sistem Informasi Presensi Online (SIAP-ON) dalam meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Sukoharjo dapat dikategorikan belum efektif. Sehingga diperlukan upaya-upaya untuk mengatasi permasalahan dan hambatan yang terjadi, seperti dengan peningkatan kapasitas server dari Aplikasi Sistem Informasi Presensi Online (SIAP-ON).

Kata Kunci: Aparatur Sipil Negara; Disiplin; E-Government.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) memang peran sentral sebagai ujung tombak pelaksana kebijakan publik terutama dalam upaya untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan berorientasi pelayanan publik yang berkualitas (Madjid, 2024). Dalam pelaksanaan pelayanan publik para ASN diwajibkan untuk melakukan pelayanan yang baik dengan memberikan pelayanan yang tepat waktu, sesuai prosedur dan transparansi dalam pembiayaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Sururama & Amalia, 2020). Hal ini tidak hanya mencerminkan integritas pribadi, tetapi juga merupakan bagian dari implementasi disiplin pegawai yang menjadi fondasi utama dalam penyelenggaraan birokrasi yang efektif (Mulhayat et al., 2019).

Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu konsep mutlak dalam pelaksanaan tugas, pokok dan fungsi Aparatur Sipil Negara dan menjadi tolak ukur dari keberhasilan organisasi (Nanik et al., 2022). Kedisiplinan merupakan indikator penyelenggaraan pemerintahan dan salah satu tujuan dari pelaksanaan reformasi birokrasi, yang berupaya untuk meningkatkan kinerja lembaga negara, khususnya ASN sebagai roda penggerak utama dalam penyelenggaraan pemerintahan (Manalu, 2021). ASN dituntut untuk profesional dalam melaksanakan segala bentuk pekerjaan yang dibebankan melalui tugas, pokok, dan fungsi ASN yang secara umum yaitu melaksanakan pelayanan publik secara responsif, handal, akurat dan cepat (Mustanir et al., 2025).

Salah satu metode sederhana dalam mengukur Profesional ASN yaitu pada kualitas dan kuantitas kedisiplinan pegawai dapat dilakukan dengan mengidentifikasi kehadiran dan ketepatan waktu pegawai. Aspek kehadiran dan ketepatan waktu pegawai menjadi salah satu permasalahan dalam disiplin PNS di birokrasi Indonesia. Saat ini banyak dari pegawai yang tidak patuh terhadap waktu masuk dan pulang kerja yang telah ditetapkan (Kukuh, 2024).

ASN memegang peran penting dalam mencapai tujuan pemerintahan sehingga diperlukan perhatian khusus dalam mengelola ASN (Malik, 2020). Salah satu permasalahan ASN yaitu tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran yang tinggi di kalangan ASN khususnya PNS yang menyebabkan penurunan kualitas pelayanan publik (Saefullah, 2022). Di Indonesia isu mengenai pelayanan publik menjadi isu penting karena dalam realita yang terjadi pelayanan publik di Indonesia cenderung lambat perkembangannya (Kirana et al., 2022). Salah satu penyebab keterlambatan tersebut yaitu kedisiplinan yang rendah. Untuk mengatasi permasalahan kedisiplinan, salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu

dengan pelaksanaan digitalisasi pemerintahan berupa penerapan sistem presensi digital atau presensi online. Sistem presensi digital mampu mencatat kehadiran pegawai secara real-time dan akurat, sehingga kecurangan dalam kehadiran pegawai dapat diminimalisir, dan kedisiplinan pegawai dapat ditingkatkan (Setiadi et al., 2024).

Selain itu, penerapan digitalisasi dalam hal presensi pegawai juga mendukung birokrasi Indonesia untuk mewujudkan pelayanan publik yang lebih efektif dan efisien (Juhandi & Ali, 2023). Hal tersebut juga sejalan dengan tujuan reformasi birokrasi diantaranya, menciptakan pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas. Sebagaimana yang tertuang dalam Permenpan-RB Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Permenpan-RB Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024. Pelaksanaan digitalisasi dalam hal presensi pegawai merupakan bagian kemampuan adaptasi teknologi disektor pemerintahan yang merupakan bagian dari kunci unguk mewujudkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik (Yahya et al., 2022).

Salah satu daerah di Indonesia yang menerapkan presensi digital yaitu Pemerintah Kabupaten Sukoharjo melalui Aplikasi Sistem Informasi Presensi Online (SIAP-ON). Aplikasi ini memiliki fitur berbasis GPS, wajib foto selfie, dan rekapitulasi bulanan, yang menjadikan aplikasi tersebut menjadi mudah untuk digunakan. aplikasi ini membantu dalam memonitor kehadiran pegawai secara langsung, namun permasalahan mengenai kedisiplinan pegawai belum teratasi secara signifikan dengan penerapan presensi digital tersebut, terkhusus pada Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Kabupaten Sukoharjo. Berdasarkan prawawancara melalui sambungan seluler pada 30 September 2024 dengan Drs. Rudyanto, M.Si, selaku Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Kabupaten Sukoharjo Provinsi Jawa Tengah, diketahui bahwa presensi PNS di BAPPERIDA Kabupaten Sukoharjo Provinsi Jawa Tengah telah menggunakan Aplikasi SIAP-ON, yang dapat diakses melalui ponsel masing-masing, dan telah dilaksanakan serentak bersamaan dengan PNS di seluruh Kabupaten Sukoharjo. Sebelum adanya aplikasi ini, presensi pegawai dilakukan secara manual dan menghadapi beberapa kendala, seperti titip absen dan data kehadiran yang tidak akurat. Sistem manual juga memperlambat proses rekapitulasi dan pelaporan kehadiran. Dengan Aplikasi SIAP-ON, kehadiran pegawai kini dapat terdata secara real-time tanpa manipulasi. Namun, meski sudah menggunakan aplikasi ini, masih terdapat beberapa pegawai yang mengalami keterlambatan, sehingga berdampak pada pemberian sanksi disiplin.

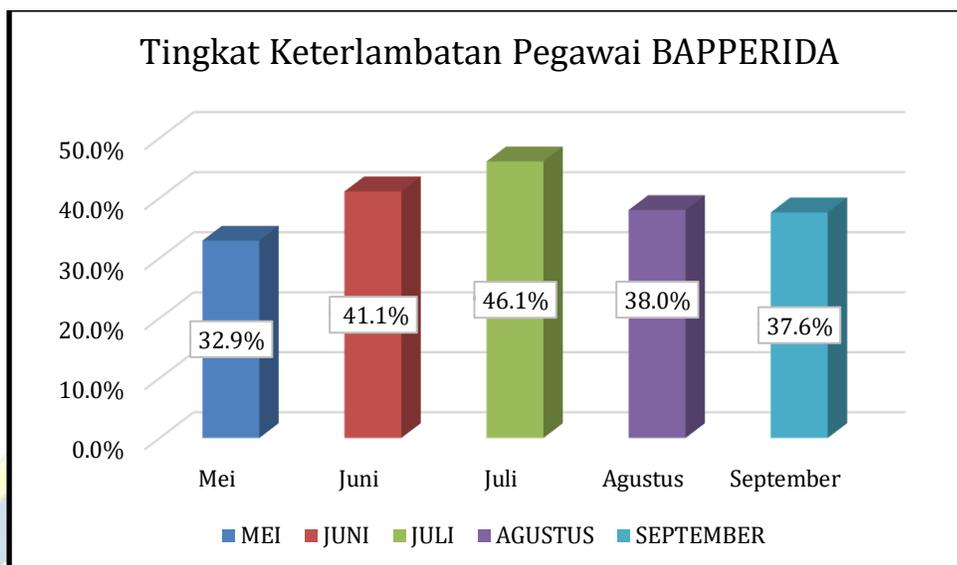
Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Presensi Online (SIAP-ON) tidak diikuti dengan kedisiplinan pegawai. Hasil rekapitulasi keterlambatan pegawai di lingkungan BAPPERIDA Kabupaten Sukoharjo masih cukup tinggi yaitu berkisar di angka 32-46 persen. Hal tersebut menunjukkan keterlambatan yang cukup signifikan, sehingga mendorong peneliti untuk mengevaluasi efektivitas SIAP-ON dalam meningkatkan disiplin PNS di BAPPERIDA Sukoharjo Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini dibatasi dan difokuskan pada disiplin PNS berdasarkan jumlah keterlambatan yang dilihat melalui jam masuk dan jam pulang kantor. Peneletian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana efektivitas penerapan Sistem Informasi Presensi Online (SIAP-ON) dalam meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Riset Dan Inovasi Daerah Kabupaten Sukoharjo di Provinsi Jawa Tengah serta mengidentifikasi faktor penghambat dan upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi faktor penghambat oleh Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Kabupaten Sukoharjo Provinsi Jawa Tengah dalam penerapan Sistem Informasi Presensi Online (SIAP-ON) untuk meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Terdapat beberapa permasalahan berkaitan dengan efektifitas penerapan Sistem Informasi Presensi Online (SIAP-ON) dalam meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Riset Dan Inovasi Daerah Kabupaten Sukoharjo di Provinsi Jawa Tengah. Seperti ditunjukkan pada gambar berikut:

Gambar 1

Grafik Tingkat Keterlambatan Pegawai BAPPERIDA Kabupaten Sukoharjo Provinsi Jawa Tengah bulan Mei-September 2024



Sumber: Aplikasi Siap-On BAPPERIDA Sukoharjo, diolah Peneliti pada 20 Oktober 2024

Berdasarkan gambar tersebut, menunjukkan angka keterlambatan pegawai di BAPPERIDA Kabupaten Sukoharjo masih berada pada kisaran 32,9-46,1 persen sehingga menunjukkan keterlambatan yang cukup signifikan. Keterlambatan yang cukup signifikan menyebabkan penurunan kualitas pelayanan publik dan akan berimplikasi pada kepuasan masyarakat (Saefullah, 2022).

Penggunaan aplikasi online untuk Pegawai Negeri Sipil menunjukkan bahwa Aplikasi online banyak menunjukkan hasil positif terutama dalam peningkatan kedisiplinan pegawai. Penelitian yang dilakukan Al-Fajar et. al (2023) menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi Portal e-Gov secara efektif meningkatkan disiplin kerja ASN di Kota Tangerang, dengan didukung lingkungan kerja yang kondusif dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai (Al-Fajar, 2023). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Wahida et. al (2020) menjelaskan bahwa penerapan sistem E-Kinerja berdampak positif terhadap kedisiplinan pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo (Wahida et. al., 2020). Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, menunjukkan bahwa penerapan digitalisasi dalam birokrasi di Indonesia mampu mengatasi dan meningkatkan kedisiplinan pegawai. Namun dampak positif tersebut belum dapat ditemukan oleh BAPPERIDA Kabupaten Sukoharjo, Provinsi Jawa Tengah yang masih ditemukan para Pegawai Negeri Sipil yang mengalami keterlambatan sehingga belum menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik dalam konteks penggunaan aplikasi online khususnya presensi online maupun konteks kedisiplinan ASN. Penelitian Trisninawati et. al berjudul *Optimizing The Role of Information Technology in Improving the Work Discipline of Language Center Employees* (Trisninawati et al., 2023), menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan di Pusat Bahasa Provinsi Sumatera Selatan tergolong baik, dengan dipengaruhi Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) berupa sistem presensi fingerprint. Namun terdapat faktor lain yang mempengaruhi disiplin karyawan seperti, kemampuan teknologi, motivasi, pengawasan, dan lingkungan kerja. Penelitian Al Fajar et al. berjudul *The Application of E-Government Through the e-Gov Portal Application In Improving The Work Discipline of Civil Servants at the Communication and Informatics Office of Tangerang City* (Alfajar et al., 2023) menemukan bahwa Aplikasi Portal e-Gov secara efektif meningkatkan disiplin kerja ASN di Kota Tangerang, dengan didukung lingkungan kerja yang kondusif dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai. Penelitian Wahida et. al menemukan bahwa penerapan sistem E-Kinerja berdampak positif terhadap kedisiplinan pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo (Wahida et. al.,

2020). Penelitian Hudri et. al (2024) selanjutnya berkaitan dengan Efektivitas Penerapan Aplikasi Presensi Online Berbasis Android untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai (Studi Kasus pada BKPSDM Kabupaten Sumbawa Barat) menemukan bahwa aplikasi Presensi Online Berbasis Android meningkatkan transparansi dalam merekam kehadiran pegawai, meminimalkan manipulasi data, serta menguatkan komitmen pegawai untuk hadir tepat waktu. (Hudri et. al., 2024). Penelitian Aprianti yang berjudul Efektivitas Presensi Elektronik dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar, menunjukkan bahwa pemanfaatan presensi elektronik cukup efektif dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai, namun belum sepenuhnya optimal (Aprianti, 2023). Selanjutnya penelitian oleh widari dengan judul Efektivitas Penerapan Presensi Online Berbasis GPS dalam Upaya Peningkatan Kedisiplinan Pegawai di Setda Kota Mataram, menjelaskan bahwa sistem presensi berbasis GPS mempunyai pengaruh terhadap kedisiplinan pegawai. Meskipun sistem ini dianggap efektif, masih ditemukan permasalahan dan tantangan terkait dengan ketepatan waktu dan konsistensi pegawai (Widari, et. al., 2023). Terakhir, penelitian oleh Putra dan Madjid yang menemukan bahwa penggunaan fingerprint di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Banyuasin telah memberikan dampak positif terhadap disiplin dan kinerja pegawai. Meskipun terdapat kendala seperti pegawai yang hanya datang untuk fingerprint, masalah teknis pada mesin, dan kurangnya sarana prasarana, pencapaian target disiplin pegawai sudah cukup baik. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin termasuk pengawasan intensif, sistem reward and punishment, serta motivasi dari pimpinan (Putra & Madjid, 2019).

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Peneliti melakukan penelitian yang berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya, dengan fokus pada evaluasi efektivitas Aplikasi Sistem Informasi Presensi Online (SIAP-ON) di Pemerintah Kabupaten Sukoharjo, khususnya di Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Sukoharjo, dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penelitian ini tidak hanya menilai aspek teknis dari aplikasi presensi, tetapi juga menganalisis dampaknya terhadap perilaku disiplin pegawai berdasarkan dimensi efektivitas oleh Tangkilisan (2005).

Penelitian Trisninawati et al. (2023) meneliti penerapan teknologi fingerprint di Pusat Bahasa Provinsi Sumatera Selatan, dan menyimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai tergolong baik dengan dukungan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Namun, penelitian tersebut lebih menekankan pada faktor-faktor lain yang memengaruhi kedisiplinan seperti motivasi dan lingkungan kerja, bukan pada evaluasi mendalam sistem presensi tertentu seperti SIAP-ON. Sementara itu, penelitian Al Fajar et al. (2023) mengkaji penerapan aplikasi Portal e-Gov di Kota Tangerang yang efektif meningkatkan disiplin ASN, tetapi fokusnya berada pada pengaruh lingkungan kerja yang kondusif dan ketersediaan SDM yang memadai, bukan pada sistem presensi spesifik dan belum menyorot konteks pemerintah daerah seperti Sukoharjo.

Penelitian Wahida et al. (2020) membahas sistem E-Kinerja di Kabupaten Wajo yang berkontribusi positif terhadap disiplin pegawai, namun penelitian tersebut lebih menekankan pada sistem penilaian kinerja, bukan sistem presensi. Hudri et al. (2024) meneliti aplikasi presensi online berbasis Android di BKPSDM Kabupaten Sumbawa Barat yang meningkatkan transparansi dan komitmen pegawai. Berbeda dengan penelitian peneliti, fokus mereka berada pada aspek teknis dan pengawasan, tanpa mengevaluasi secara menyeluruh efektivitas aplikasi terhadap perilaku disiplin berdasarkan dimensi organisasi.

Aprianti (2023) menemukan bahwa presensi elektronik di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar cukup efektif meningkatkan kedisiplinan, namun belum optimal. Penelitian tersebut bersifat umum dan tidak menyorot evaluasi mendalam sistem presensi berbasis aplikasi tertentu. Penelitian Widari et al. (2023) menunjukkan bahwa presensi online berbasis GPS di Setda Kota Mataram efektif dalam meningkatkan kedisiplinan, meskipun masih ada tantangan terkait ketepatan waktu dan konsistensi pegawai. Fokus penelitian tersebut lebih kepada aspek lokasi dan waktu kehadiran, bukan pada sistem aplikasi terintegrasi seperti SIAP-ON.

Putra dan Madjid, U (2019) meneliti penggunaan fingerprint di Dinas Penanaman Modal Kabupaten Musi Banyuasin dan menemukan pengaruh positif terhadap disiplin dan kinerja. Meskipun

demikian, penelitian ini lebih menyoroti pengawasan dan motivasi, serta kendala teknis mesin fingerprint, bukan efektivitas aplikasi digital secara menyeluruh.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa belum ada penelitian sebelumnya yang secara spesifik mengevaluasi efektivitas Aplikasi SIAP-ON di Pemerintah Kabupaten Sukoharjo, khususnya pada BAPPERIDA Sukoharjo. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi kebaruan ilmiah dengan mengangkat konteks lokal yang belum dijangkau penelitian terdahulu, serta menganalisis efektivitas SIAP-ON dari berbagai dimensi organisasi yang relevan dalam meningkatkan kedisiplinan PNS.

1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas dari penerapan Sistem Informasi Presensi Online (SIAP-ON) dalam meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Sukoharjo di Provinsi Jawa Tengah.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif secara deskriptif dengan pendekatan induktif untuk menentukan efektivitas SIAP-ON dalam meningkatkan kedisiplinan PNS di BAPPERIDA Kabupaten Sukoharjo Provinsi Jawa Tengah. Pendekatan induktif adalah bagaimana mengembangkan pemikiran berdasarkan informasi dengan data dan fakta yang ada, mengimbangi pendekatan penelitian sesuai dengan tujuan dan bersifat fleksibel (Arikunto, 2010). Penelitian ini dilaksanakan pada hari Senin, 6 Januari 2025 hingga Sabtu, 25 Januari 2025.

Penelitian ini menggunakan konsep Efektivitas menurut Tangkilisan (2005) yang terdiri dari 4 dimensi yaitu pencapaian target, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja, dan tanggung jawab akan membantu peneliti untuk menganalisis efektivitas SIAP-ON dalam meningkatkan kedisiplinan PNS di BAPPERIDA Kabupaten Sukoharjo Provinsi Jawa Tengah.

Peneliti mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi (Sugiyono, 2019). Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, peneliti melakukan wawancara secara mendalam terhadap 5 orang informan yang terdiri dari Kepala Badan Perencanaan Pengembangan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Sukoharjo (Kepala Badan), Sekretaris Badan Perencanaan Pengembangan Riset dan Inovasi Daerah, Kepala Bidang Riset dan Inovasi, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Perencanaan Pengembangan Riset dan Inovasi Daerah, dan staff (pegawai yang tidak memiliki jabatan struktural). Adapun pisau analisis yang menggunakan yaitu teori Efektivitas menurut Tangkilisan (2005) yang terdiri dari 4 dimensi yaitu pencapaian target, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja, dan tanggung jawab (Tangkilisan, 2005).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti menganalisis Efektivitas Sistem Informasi Presensi Online (SIAP-ON) dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Sukoharjo Provinsi Jawa Tengah menggunakan pendapat menggunakan Teori Efektivitas oleh Tangkilisan (2005) dengan dimensi pencapaian target, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja, dan tanggung jawab untuk mengukur Sistem Informasi Presensi Online (SIAP-ON) dalam meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut.

3.1. Pencapaian Target

Dimensi ini bertujuan untuk menilai dan memahami apakah hasil dari penerapan Sistem Informasi Presensi Online (SIAP-ON) yang telah diterapkan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo, khususnya di Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Sukoharjo telah dilaksanakan sesuai dengan target yang ditetapkan. Indikator yang digunakan dalam

dimensi pencapaian target meliputi peningkatan disiplin pegawai dan kemudahan penilaian pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Sukoharjo. Berikut adalah uraian lebih rinci mengenai masing-masing indikator dalam dimensi pencapaian target.

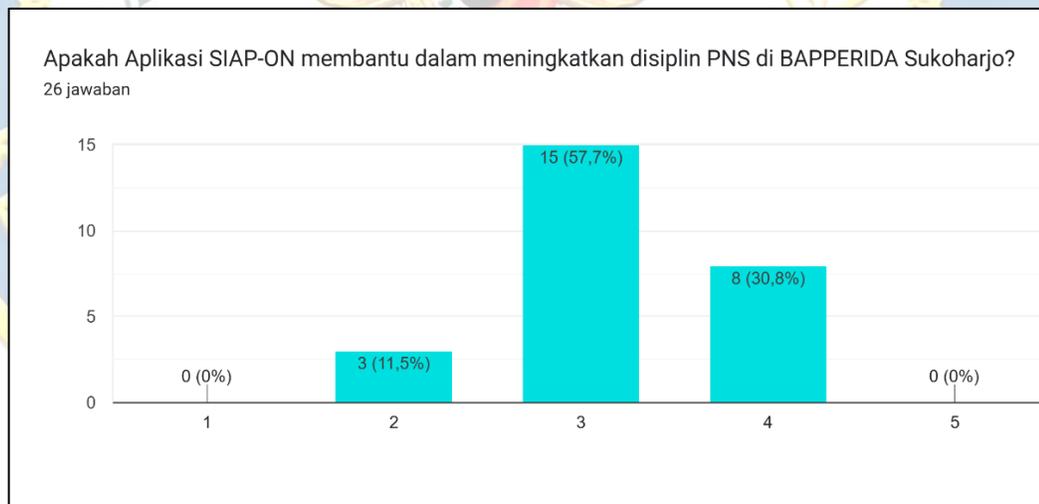
1. Peningkatan Disiplin Pegawai

Disiplin mempunyai peran yang sangat penting bagi seorang pegawai yang manfaatnya dapat dilihat dalam berbagai aspek, terkhusus dalam pelaksanaan kinerja individu dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Menurut pendapat (Satrohardiwiryo, 2003):

Disiplin adalah sikap menghargai dan menghormati aturan/ketetapan yang ditetapkan dalam suatu organisasi. Sikap ini muncul secara sukarela dari pegawai yang membuat pegawai dapat menyesuaikan diri dengan peraturan serta ketentuan yang berlaku di organisasi tersebut.

Sehingga sikap disiplin membuat pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang cukup besar terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam melakukan suatu pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara Peneliti dengan Pegawai Negeri Sipil di BAPPERIDA Kabupaten Sukoharjo Provinsi Jawa Tengah, Peneliti dapat menyimpulkan bahwa disiplin PNS di BAPPERIDA Kabupaten Sukoharjo Provinsi Jawa Tengah mengalami peningkatan setelah penerapan Aplikasi SIAP-ON, namun belum optimal. Peneliti menggunakan kuisioner sederhana untuk mengetahui Apakah Aplikasi SIAP-ON membantu dalam meningkatkan disiplin PNS di BAPPERIDA Kabupaten Sukoharjo. Berikut merupakan hasil Kuesioner indikator peningkatan disiplin pegawai:

Gambar 2
Hasil Kuesioner Indikator Peningkatan Disiplin Pegawai



Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Dari hasil kuesioner tersebut, dapat dilihat bahwa penerapan Aplikasi SIAP-ON belum sepenuhnya efektif membantu meningkatkan disiplin PNS di BAPPERIDA Kabupaten Sukoharjo. Sebagian besar Pegawai Negeri Sipil di BAPPERIDA Kabupaten Sukoharjo tidak memberikan penilaian yang tinggi terhadap indikator peningkatan disiplin pegawai, dengan mayoritas jawaban berada pada poin 3 dari skala penilaian. Hal ini menunjukkan tingkat persepsi yang netral atau sedang yang mengindikasikan bahwa penerapan Aplikasi SIAP-ON belum dirasakan secara signifikan memberikan dorongan atau perubahan terhadap perilaku

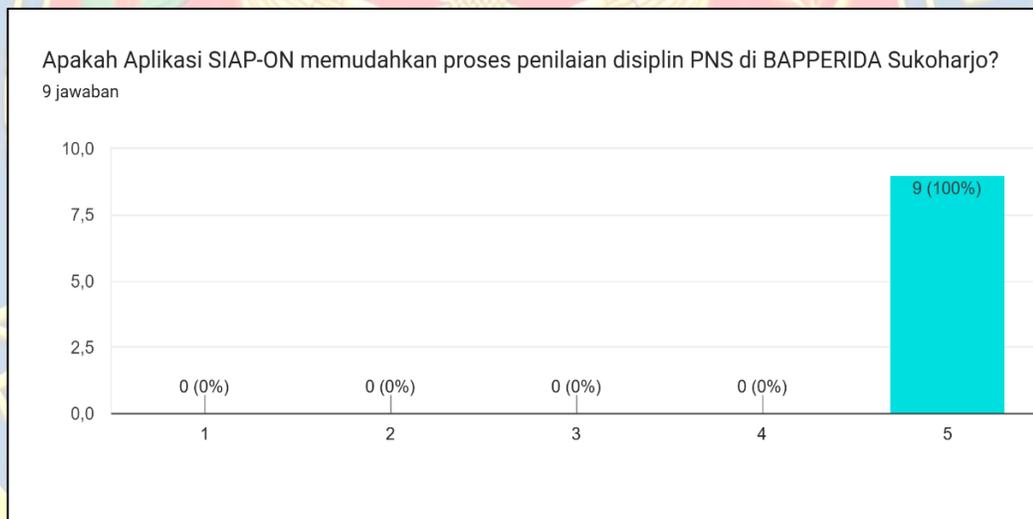
disiplin pegawai. Dengan kata lain, sistem ini belum cukup kuat untuk menciptakan budaya disiplin yang lebih baik di lingkungan kerja, baik karena keterbatasan teknis aplikasi maupun karena kurangnya internalisasi nilai kedisiplinan oleh pegawai itu sendiri.

2. Kemudahan Penilaian Kedisiplinan Pegawai

Aplikasi SIAP-ON memiliki sistem yang sistematis dan terstruktur untuk mengukur kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil yang berada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo yang berkaitan dengan kehadiran dan keputungan pegawai. Aplikasi tersebut dilengkapi dengan fitur lokasi aktif yang membuat presensi hanya bisa dilakukan ketika masuk pada area kantor, dan sudah disesuaikan dengan kantor masing-masing PNS bekerja. Selain itu, fitur foto selfie dan rekapitulasi absensi juga melengkapi sistem ini. Dengan penerapan Aplikasi SIAP-ON ini, diharapkan proses penilaian disiplin Pegawai Negeri sipil dapat dilakukan dengan lebih akurat, mudah, dan efisien guna mendukung peningkatan kinerja organisasi yang optimal.

Berdasarkan hasil wawancara Peneliti dengan Pegawai Negeri Sipil di BAPPERIDA Kabupaten Sukoharjo Provinsi Jawa Tengah, Peneliti dapat menyimpulkan bahwa Aplikasi SIAP-ON telah memudahkan dalam penilaian disiplin pegawai dengan fitur rekapitulasi absensi yang terintegrasi. Hal tersebut juga didukung dengan hasil kuesioner sebagai berikut:

Gambar 3
Hasil Kuesioner Indikator Kemudahan Penilaian Kedisiplinan Pegawai



Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Hasil kuesioner tersebut menunjukkan bahwa seluruh responden memberikan penilaian pada poin lima skala penilaian. Artinya penilaian kedisiplinan pegawai mudah dilaksanakan dengan penerapan Aplikasi SIAP-ON. Kemudahan ini dikarenakan rekapitulasi absensi masing-masing pegawai sudah terintegrasi ke admin dari aplikasi tersebut sehingga bisa diketahui dengan mudah siapa yang terlambat, atau mungkin tidak masuk kerja, lalu siapa yang rajin dengan datang tepat waktu, hingga siapa yang dikenakan pemotongan TPP. Semua itu sudah terintegrasi secara sistematis dalam Aplikasi SIAP-ON.

3.2 Kemampuan Adaptasi

Kemampuan adaptasi adalah indikator yang mengukur sejauh mana pegawai dapat beradaptasi

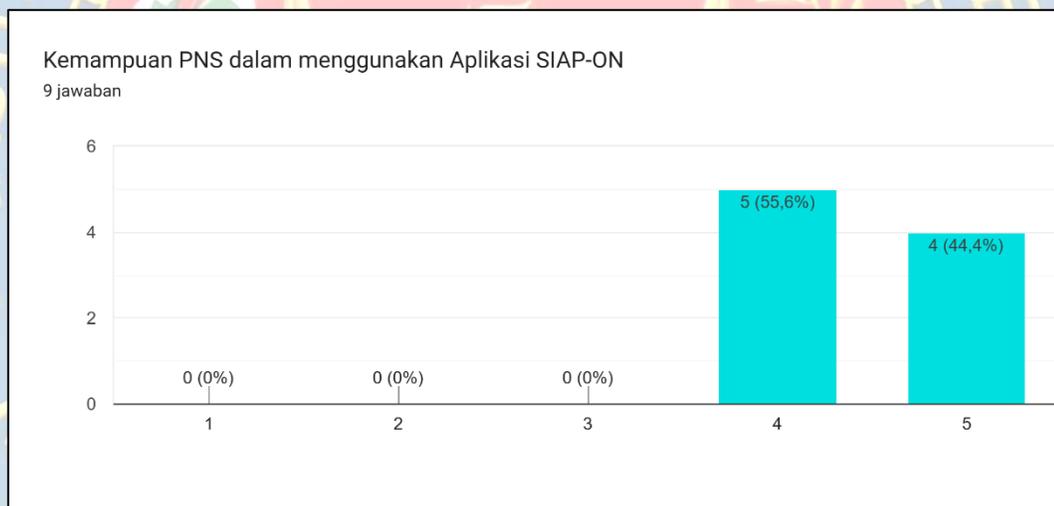
dan menyesuaikan diri dengan perubahan sistem yang ada. Indikator ini juga mencakup sejauh mana kemudahan pegawai dalam memahami dan mengoperasikan Aplikasi SIAP-ON, serta kesiapan mereka dalam menghadapi dinamika baru yang muncul akibat perubahan tersebut. Kemampuan adaptasi meliputi kemampuan pegawai dalam memakai Aplikasi SIAP-ON, berikut uraian penjelasan kemampuan adaptasi pegawai:

1. Kemampuan pegawai dalam memakai Aplikasi SIAP-ON

Berdasarkan pembahasan dan wawancara yang Peneliti lakukan, dapat diketahui bahwa sebagian besar Pegawai Negeri Sipil di BAPPERIDA Kabupaten Sukoharjo sudah mampu menggunakan Aplikasi SIAP-ON. Para Pegawai Negeri Sipil sudah mampu beradaptasi dengan perubahan kebijakan yang awalnya menggunakan absensi dengan media manual atau base paper menjadi presensi berbasis aplikasi digital. Walaupun pada awal penerapan terdapat beberapa pegawai yang terkendala karena belum terlalu paham, namun hal tersebut mampu diatasi dengan pemberian pendampingan terus menerus dari bidang kepegawaian.

Pernyataan tersebut juga didukung dari hasil kuesioner yang Peneliti sebarakan kepada seluruh Pegaawai Negeri Sipil di BAPPERIDA Kabupaten Sukoharjo yaitu sebagai berikut:

Gambar 4
Hasil Kuesioner Indikator Kemampuan pegawai dalam memakai Aplikasi SIAP-ON



Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Dari hasil kuesioner tersebut menunjukkan bahwa kemampuan pegawai cukup baik dengan penilaian berada pada poin empat dan lima skala penilaian. Hal tersebut juga menunjukkan secara keseluruhan pegawai sudah mampu mengoperasikan aplikasi tersebut, walaupun masih ditemukan beberapa pegawai yang mengalami kesulitan dan memerlukan pendampingan.

3.3. Kepuasan Kerja

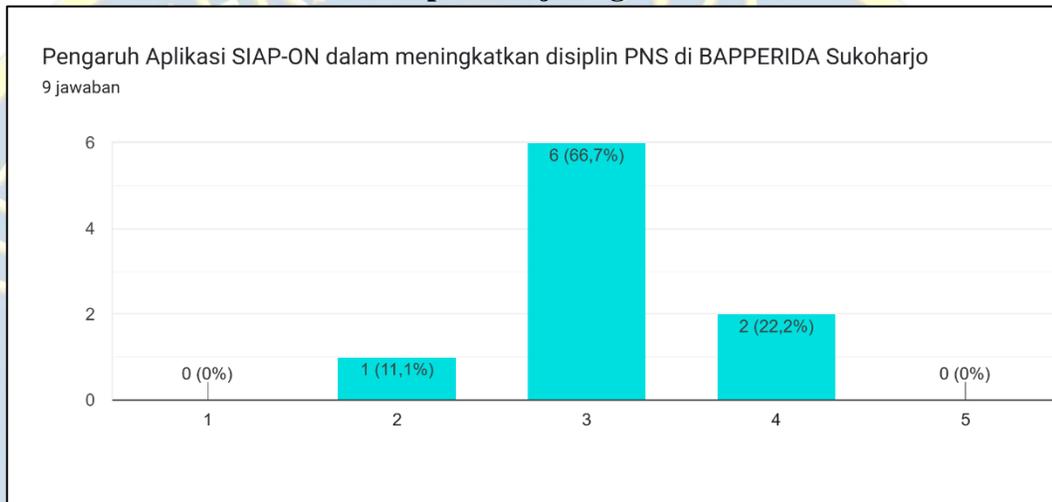
Kepuasan kerja melibatkan sejauh mana kebutuhan, harapan, dan nilai-nilai pegawai terpenuhi melalui pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat memberikan rasa nyaman dan motivasi yang tinggi sebagai dampak dari suatu program yang dijalankan. Kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas, loyalitas, dan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Peneliti menggunakan tiga indikator dalam pengukuran dimensi kepuasan kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Sukoharjo yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara bersama pegawai BAPPERIDA, dapat diketahui bahwa penerapan Aplikasi SIAP-ON memberikan pengaruh yang cukup positif terhadap kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di BAPPERIDA Kabupaten Sukoharjo, terutama berkaitan dengan hal kehadiran pegawai. Walaupun pengaruh tersebut, tidak menyeluruh terhadap seluruh Pegawai Negeri Sipil di BAPPERIDA Kabupaten Sukoharjo. Pernyataan ini juga didukung dengan hasil kuesioner sebagai berikut:

Gambar 5
Hasil Kuesioner Indikator Disiplin Kerja Pegawai



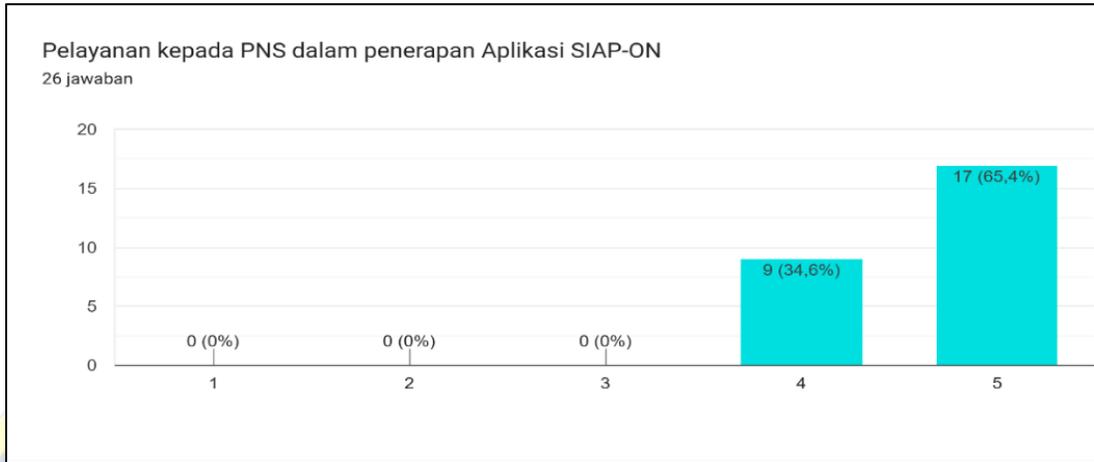
Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Hasil kuesioner tersebut menunjukkan bahwa Aplikasi SIAP-ON memberikan pengaruh terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai, khususnya dalam aspek kehadiran, namun pengaruhnya belum menyeluruh terhadap seluruh pegawai. Hal ini terlihat dari hasil kuesioner yang menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian pada skala poin 3, yang mencerminkan persepsi netral terhadap efektivitas aplikasi. Dengan kata lain, masih terdapat pegawai yang menunjukkan perilaku kurang disiplin, seperti keterlambatan dalam presensi. Kendati demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa fitur utama SIAP-ON, yakni rekapitulasi presensi yang mencatat secara otomatis kehadiran, keterlambatan, dan keputungan pegawai, telah memberikan dorongan bagi sebagian pegawai untuk lebih tertib dalam menjalankan jam kerja. Oleh karena itu, meskipun terdapat kecenderungan peningkatan disiplin, penerapan aplikasi ini masih memerlukan penguatan agar dapat memberikan dampak yang lebih merata dan signifikan di lingkungan kerja.

2. Pelayanan Kepada Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara bersama pegawai BAPPERIDA, dapat diketahui bahwa dalam penerapan Aplikasi SIAP-ON telah didukung dengan pelayanan kepada pegawai yang cukup baik dari admin dan pengelola aplikasi. Terutama pendampingan dalam mengatasi masalah dan kendala yang sering terjadi pada saat absensi pagi hari. Selain itu, pelayanan juga diberikan kepada pegawai yang tidak dapat melakukan absensi di wilayah kantor karena dinas luar. Sehingga absensi dipastikan tetap masuk dan tercatat. Pernyataan tersebut, juga didukung dengan hasil kuesioner berikut:

Gambar 6
Hasil Kuesioner Indikator Pelayanan Kepada Pegawai



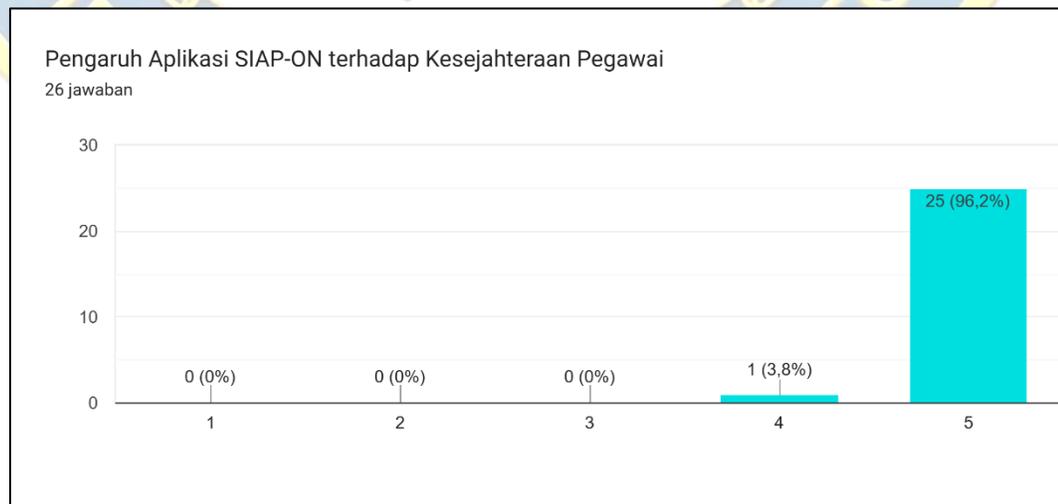
Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Dengan adanya dukungan berupa pelayanan kepada pegawai yang cukup baik dalam penggunaan Aplikasi SIAP-ON, pegawai menjadi mudah dalam menggunakan aplikasi. Kemudahan dalam mengoperasikan fitur Aplikasi SIAP-ON dan adanya pendampingan kepada pegawai juga mengurangi kemungkinan terlambat akibat kendala teknis, yang pada akhirnya mendukung dalam peningkatan disiplin pegawai. Oleh karena itu, efektivitas Aplikasi SIAP-ON dalam meningkatkan disiplin PNS ditentukan juga oleh kualitas pelayanan yang diberikan dalam mendukung penerapannya.

3. Kesejahteraan Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara bersama pegawai BAPPERIDA, dapat diketahui bahwa penerapan Aplikasi SIAP-ON sebagai sarana presensi digital di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo mempengaruhi kesejahteraan pegawai melalui pemberian TPP berdasarkan hasil rekapitulasi absensi Aplikasi SIAP-ON. Pernyataan tersebut juga didukung hasil kuesioner berikut:

Gambar 6
Hasil Kuesioner Indikator Kesejahteraan Pegawai



Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Dengan penerapan Aplikasi SIAP-ON, tiap pegawai dituntut untuk lebih disiplin dalam kehadiran, karena akan berpengaruh terhadap penerimaan TPP mereka. Penerapan Aplikasi SIAP-ON bukan hanya sebagai alat presensi dan monitoring kehadiran, melainkan juga menjadi bagian dari sistem remunerasi yang bertujuan meningkatkan motivasi dan kesejahteraan pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo.

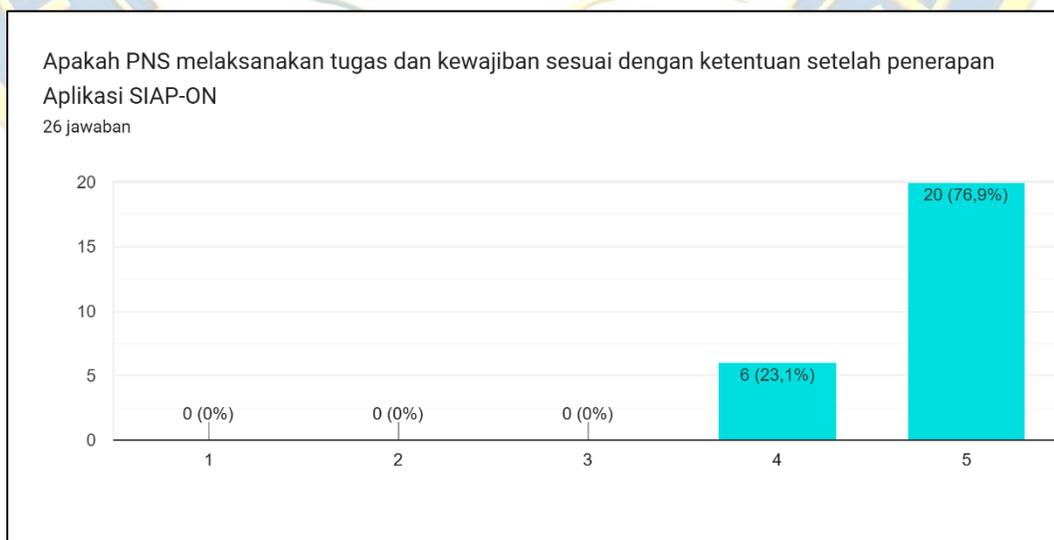
3.4. Tanggung Jawab

Dimensi tanggung jawab menjadi salah satu dimensi untuk mengukur efektivitas Aplikasi SIAP-ON dalam meningkatkan disiplin PNS di Bapperida Kabupaten Sukoharjo. Penerapan Aplikasi SIAP-ON selaras dengan Peraturan Bupati No 10 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo, khususnya pada Pasal 26 ayat 1 yang berbunyi “Setiap PNS wajib melakukan presensi kehadiran yang diinput ke dalam aplikasi presensi elektronik.” Aplikasi presensi elektronik yang dimaksud dalam pasal tersebut adalah Aplikasi SIAP-ON. Kepatuhan pegawai dalam penerapan Aplikasi SIAP-ON mencerminkan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan disiplin kerja secara bertanggung jawab. Selain menjadi alat pencatat kehadiran pegawai, Aplikasi SIAP-ON juga berfungsi sebagai instrumen untuk memastikan bahwa PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo menaati disiplin kerja yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dengan demikian, setelah penerapan Aplikasi SIAP-ON diharapkan dapat mendukung peningkatan disiplin pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Adapun dimensi tanggung jawab ini terdiri dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai ketentuan

Berdasarkan hasil wawancara bersama pegawai BAPPERIDA, dapat diketahui bahwa para pegawai telah terdorong untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku. Pernyataan tersebut juga didukung hasil kuesioner berikut:

Gambar 7
Hasil Kuesioner Indikator Kemampuan melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai ketentuan



Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Gambar tersebut menunjukkan bahwa para PNS melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan ketentuan setelah penerapan Aplikasi SIAP-ON. Hal tersebut tentunya didukung dengan sistem remunerasi yang terintegrasi dengan Aplikasi SIAP-ON, dan fitur lokasi pada Aplikasi SIAP-ON yang membatasi jarak pegawai dalam melakukan presensi harian. Sehingga Aplikasi SIAP-ON memberikan dampak berupa stimulasi kepada pegawai untuk melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Pelaksanaan Peraturan

Penerapan Aplikasi SIAP-ON di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo juga diperkuat dengan Peraturan Bupati Sukoharjo Nomor 10 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai, yang menyatakan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai yang ditinjau dari kehadiran pegawai menjadi salah satu faktor dalam perhitungan pemberian TPP. Selanjutnya, untuk mengetahui pelaksanaan peraturan yang berkaitan dengan disiplin pegawai oleh Pegawai Negeri Sipil di Bapperida Kabupaten Sukoharjo setelah penerapan Aplikasi SIAP-ON.

Berdasarkan hasil wawancara bersama pegawai BAPPERIDA, dapat diketahui bahwa sebagian besar Pegawai Negeri Sipil di Bapperida Kabupaten Sukoharjo telah menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang kedisiplinan pegawai. Mereka pada umumnya telah melaksanakan kewajiban hadir dan pulang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun demikian, masih ditemukannya keterlambatan oleh beberapa pegawai menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan yang ada belum sepenuhnya optimal. Temuan ini turut diperkuat oleh hasil kuesioner berikut:

Gambar 8
Hasil Kuesioner Indikator Pelaksanaan Peraturan



Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil kuesioner, mayoritas pegawai memberikan penilaian pada poin 3 dan 4, yang menunjukkan adanya kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang kedisiplinan pegawai, meskipun belum sepenuhnya maksimal. Masih ditemukannya keterlambatan oleh sejumlah pegawai menandakan bahwa kedisiplinan belum dilaksanakan secara konsisten. Hal ini menjadi indikasi bahwa penerapan Aplikasi SIAP-ON sudah memberikan pengaruh, terutama karena adanya sanksi yang diberlakukan, namun belum mampu mendorong seluruh pegawai untuk benar-benar taat terhadap ketentuan yang berlaku.

Disiplin bukan hanya menyangkut kehadiran fisik, tetapi juga keterikatan moral dan hukum terhadap kewajiban pegawai dalam menjalankan tugas sesuai aturan yang berlaku. Dalam konteks ASN, kedisiplinan menjadi representasi dari profesionalisme dan integritas birokrasi. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 telah menegaskan bahwa ketidakhadiran tanpa alasan, datang terlambat, atau pulang sebelum waktunya merupakan pelanggaran disiplin yang dapat dikenai sanksi secara bertahap.

3.5 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Penelitian ini berfokus pada evaluasi efektivitas Aplikasi SIAP-ON dalam meningkatkan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Kabupaten Sukoharjo. Temuan utama menunjukkan bahwa penerapan aplikasi ini masih menghadapi berbagai tantangan, terutama terkait keterlambatan pegawai dan kendala teknis dalam penggunaan aplikasi. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun aplikasi SIAP-ON telah mengadopsi teknologi modern seperti GPS, selfie wajib, dan rekapitulasi kehadiran otomatis, efektivitasnya dalam meningkatkan disiplin pegawai belum optimal.

Temuan ini jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya memperlihatkan adanya kesamaan dalam tantangan penerapan sistem presensi digital, namun juga menunjukkan perbedaan signifikan dari sisi konteks kelembagaan, teknologi yang digunakan, serta pendekatan manajerial yang diterapkan. Sehingga dapat memberikan mengenai temuan utama dalam penelitian ini.

Temuan penelitian ini mendukung temuan penelitian oleh Trisninawati et al. (2023) di Pusat Bahasa Provinsi Sumatera Selatan yang menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai. Dalam penelitian tersebut, sistem presensi yang digunakan adalah sidik jari (*fingerprint*), yang memberikan dampak positif karena bersifat non-manipulatif dan langsung terekam secara otomatis. Meskipun demikian, terdapat hambatan seperti keterbatasan teknis dan kurangnya motivasi kerja. Hal ini serupa dengan temuan penelitian ini yang juga menemukan adanya keterlambatan pegawai meskipun presensi sudah dilakukan secara digital.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Wahida et al. (2020) yang dalam penelitiannya tentang E-Kinerja di Kabupaten Wajo menekankan bahwa keberhasilan implementasi sistem digital tidak hanya bergantung pada fitur teknologi, tetapi juga pada kepemimpinan yang mendukung, pelatihan berkelanjutan, serta komunikasi yang intensif antar pegawai. Penelitian ini sejalan dengan temuan ini yang menunjukkan bahwa selain hambatan teknis, faktor kepemimpinan dan kurangnya evaluasi berkala turut menjadi penghambat efektifnya sistem SIAP-ON.

Temuan dalam penelitian ini juga berbeda dengan hasil penelitian Hudri et al. (2024), yang meneliti aplikasi presensi online berbasis Android di BKPSDM Kabupaten Sumbawa Barat. Hudri menemukan bahwa sistem tersebut berhasil meningkatkan transparansi dan mencegah manipulasi data, serta mendorong kehadiran tepat waktu. Namun, penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun SIAP-ON memiliki fitur serupa, kedisiplinan belum meningkat secara signifikan karena masih ditemukan perilaku keterlambatan dan kurangnya akuntabilitas penggunaan aplikasi.

penelitian ini juga memiliki kesamaan dengan temuan Aprianti (2023), yang menyatakan bahwa presensi elektronik di Dinas Kominfo Kota Banjar cukup efektif, tetapi belum sepenuhnya optimal. Keduanya menunjukkan bahwa adopsi teknologi tidak selalu berjalan paralel dengan peningkatan disiplin pegawai tanpa adanya sistem pengawasan dan tindak lanjut yang konsisten.

Selain itu, penelitian ini berbeda dengan temuan penelitian oleh Alfajar et al. (2023) di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tangerang menggunakan aplikasi e-Gov yang juga mengusung sistem presensi digital berbasis GPS. Hasilnya menunjukkan bahwa e-Gov secara umum berhasil meningkatkan disiplin ASN. Namun, keberhasilan ini sangat didukung oleh kesiapan sumber daya dan adanya kerangka regulasi yang kuat. Hal ini menjadi pembeda penting dengan penelitian ini, di mana dukungan kelembagaan dan regulasi peraturan belum sepenuhnya mendorong pemanfaatan maksimal dari Aplikasi SIAP-ON.

Penelitian Widari et al. (2023) yang meneliti sistem presensi berbasis GPS di Setda Kota Mataram menemukan bahwa sistem tersebut efektif, tetapi masih menghadapi tantangan seperti ketepatan waktu dan konsistensi kehadiran pegawai. Hal ini juga tercermin dalam penelitian ini, di mana meskipun SIAP-ON memanfaatkan GPS, masih terjadi keterlambatan pegawai dan ketidaksesuaian waktu presensi.

Terakhir, temuan ini juga dapat dibandingkan dengan penelitian Putra dan Madjid (2019), yang menemukan bahwa sistem fingerprint di Dinas Penanaman Modal Kabupaten Musi Banyuasin mampu meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai, meskipun dihadapkan pada kendala teknis dan perilaku pegawai yang hanya datang untuk presensi. Hal ini memperlihatkan kesamaan pola bahwa penerapan teknologi presensi perlu dibarengi dengan budaya kerja disiplin dan sistem pengawasan yang kuat.

3.5 Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penerapan Aplikasi SIAP-ON sebagai sistem presensi online di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo masih menghadapi beberapa hambatan, khususnya di Badan Perencanaan, Pembangunan, Riset, dan Inovasi Daerah (Bapperida) Kabupaten Sukoharjo. Dalam penelitian ini, peneliti telah melakukan pengamatan dan wawancara dengan beberapa pegawai sebagai informan di Bapperida Kabupaten Sukoharjo untuk mengidentifikasi dan memahami faktor-faktor penghambat efektivitas Aplikasi SIAP-ON dalam meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Adapun faktor-faktor penghambat dalam peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Melalui Sistem Informasi Presensi Online (SIAP-ON) Di Badan Perencanaan Pembangunan Riset Dan Inovasi Daerah Kabupaten Sukoharjo yaitu server penuh atau *overload*, Pembatasan Lokasi Pengisian Presensi, dan kesadaran pegawai.

Faktor-faktor penghambat yang terdapat pada dalam peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Melalui Sistem Informasi Presensi Online (SIAP-ON) Di Badan Perencanaan Pembangunan Riset Dan Inovasi Daerah Kabupaten Sukoharjo harus dilakukan upaya untuk mengatasi faktor penghambat tersebut. Adapun upaya tersebut antara lain seperti menggunakan fitur absen *Offline* di Aplikasi SIAP-ON dan melakukan pelaporan kepada Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Pelampiran Surat Tugas, serta penekanan dan pendampingan dalam Pelaksanaan Absensi Harian. Upaya-upaya tersebut diharapkan dapat mengatasi hambatan-hambatan yang ada sehingga tujuan dari penerapan Aplikasi SIAP-ON dapat berjalan optimal, utamanya dalam meningkatkan disiplin PNS.

IV. KESIMPULAN

Peneliti menyimpulkan bahwa Efektivitas Sistem Informasi Presensi Online (SIAP-ON) dalam meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Sukoharjo dapat dikategorikan belum efektif. Hal ini ditinjau berdasarkan 4 dimensi teori efektivitas yang dikemukakan oleh Tangkilisan (2005) yaitu pencapaian target, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja, dan tanggung jawab. Dalam praktiknya, masih ditemukan beberapa kendala yang menghambat pelaksanaan presensi sehari-hari. Selain itu, dalam rekapitulasi presensi bulanan juga masih terdapat keterlambatan oleh beberapa Pegawai Negeri Sipil, yang menunjukkan bahwa penerapan Aplikasi SIAP-ON belum mampu memberikan efek jera atau membentuk kebiasaan disiplin secara konsisten. Hal ini memperkuat pandangan Peneliti, bahwa meskipun Aplikasi SIAP-ON telah diterapkan sebagai instrumen pencatatan kehadiran, efektivitasnya belum optimal karena masih dihadapkan pada kendala teknis, seperti server *overload* dan keterbatasan fleksibilitas pengisian presensi, serta rendahnya kesadaran pegawai akan pentingnya kedisiplinan dalam melakukan presensi secara tepat waktu. Untuk itu perlu dilakukan upaya-upaya untuk mengatasi hambatan tersebut seperti dengan peningkatan kapasitas server dari Aplikasi Sistem Informasi Presensi Online (SIAP-ON).

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) saja yaitu Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Sukoharjo sebagai model studi kasus yang dipilih.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Peneliti menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu peneliti menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan penerapan Sistem Informasi Presensi Online (SIAP-ON) disebagian besar atau seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil untuk menghasilkan temuan dan hasil penelitian yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih saya sampaikan kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan tulisan ini. Terutama kepada para narasumber yang telah memberikan informasi dan data yang berharga. Terima kasih juga kepada dosen pembimbing atas arahan dan masukan yang konstruktif. Tidak lupa kepada rekan-rekan kerja dan keluarga atas dukungan moral dan semangatnya. Semoga tulisan ini bermanfaat dan dapat menambah Khazanah keilmuan khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Saefullah, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja pegawai dan kualitas pelayanan publik terhadap kepuasan masyarakat di Kantor Desa Kadugede Kecamatan Kadugede Kabupaten Kuningan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 2(2). <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v2i2.129>
- Yahya, A. S., Outang, N. I. F., Fatimah, Y., & Tajudin, A. (2022). Kuantitas dan kualitas kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Kupang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 2(1). <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v2i1.196>
- Alfajar, A. (2023a). *The Application of E-Government Through the e-Gov Portal Application In Improving The Work Discipline of Civil Servants at the Communication and Informatics Office of Tangerang City*. 6(3), 209–217. <https://doi.org/10.5281/zenodo.828936>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Juhandi, J., & Ali, H. (2023). *The Effect of Online Attendance, Performance Reporting Models and Additional Employee Income Allowance Schemes on Civil Servant Performance*. 4(6). <https://doi.org/10.31933/dijms.v4i6>
- Kirana, I. B. G. A., Sriathi, A. A. A., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1396>
- Kukuh Galang Waluyo. (2022). *Seputar Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Madjid, U. (2024). Quality of Public Services: The Role of State Civil Apparatus in Realizing Good Governance. *Journal of Ecohumanism*, 3(7), 4804–4809. <https://doi.org/10.62754/joe.v3i7.4590>
- Manalu, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Binjai. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 3(1). <https://doi.org/10.47709/jumansi.v3i1.2125>
- Mulhayat, S., Sampara, S., & Nuh, M. S. (2019). The definition of discipline punishment for country civil apparatus in operating regional government. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 24(1), 50–60. <https://doi.org/10.9790/0837-2401025060>
- Mustanir, A., Majid Zainuddin, A., Sufriyadi, Z., Ahmad, J., & Dema, H. (2025). The Professionalism of Government Officials in Enhancing Public Service Quality: A Socioeconomic and Environmental Sustainability Perspective. <https://ssrn.com/abstract=5186225>
- Nanik, N., Haryati, T., & Nurkolis, N. (2022). Pengaruh Supervisi Akademik Dan Komitmen

Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 11(2). <https://doi.org/10.26877/jmp.v11i2.10755>

- Hudri, S., & Kartika, A. Y. 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). <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i1.3626>
- Sekar, B. E., Widari, I., Firmansyah, M., & Singandaru, A. B. (2023). Efektivitas penerapan absensi online berbasis GPS dalam upaya peningkatan kedisiplinan pegawai di Setda Kota Mataram. *Jurnal Ilmiah*, 2(2). <https://doi.org/10.29303/oportunitas.v2i2.550>
- Setiadi, A., Firmansyah, F. I., Kusuma, N. R., & Fauzia, R. R. (2024). Effect of attendance applications mobile online (Akku Mobile) on official discipline at the Indramayu District Inspectorate. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 8(2), 359–370. <https://doi.org/10.24198/jmpp.v8i2.51998>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Sururama, R., Amalia, R. (2020). *Pengawasan Pemerintahan*. CV. Cendikia-Press, Bandung.
- Tangkilisan, H. N. S. (2005). *Manajemen Publik*. Grasindo.
- Aprianti, T. (2023). Efektivitas absensi elektronik dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, 2(3), 28–44. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v2i3.2002>
- Trisninawati, Amin, Z., Helmi, S., & Paningrum, D. (2023). Optimizing the Role of Information Technology in Improving the Work Discipline of Language Center Employees. *Jurnal Penelitian Pendidikan IPA*, 9(8), 6577–6584. <https://doi.org/10.29303/jppipa.v9i8.4601>
- Wahida, A., & Saggaf, S. (2020). *Analisis Kedisiplinan Pegawai dalam Penerapan E-Kinerja pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo*. <http://ojs.lppmuniprima.org/index.php/adanagau>
- 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>

