

# EFEKTIVITAS ABSENSI MANUAL TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKERTARIAT DAERAH PROVINSI PAPUA PEGUNUNGGAN

Edoardus Junior Dodimen.A Kogoya

NPP 32.1048

*Asdaf Kabupaten Wamena, Provinsi Papua Pegunungan*

*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: [32.1048@praja.ipdn.ac.id](mailto:32.1048@praja.ipdn.ac.id)

Pembimbing Skripsi: Riko Wijaya, MPA

## ABSTRACT

**Problem Statement/Background (GAP):** *The discipline of Civil Servants (PNS) is a crucial factor in supporting the performance of government organizations. At the Regional Secretariat of Papua Pegunungan Province, manual attendance systems are still the primary method for recording attendance, despite being vulnerable to manipulation, lacking transparency, and difficult to control. The absence of digital attendance systems and weak supervision have led to the low effectiveness of manual attendance in fostering work discipline. This poses a serious challenge for local governments in improving the professionalism of civil servants, especially in newly established autonomous regions with limited infrastructure and administrative systems. **Objective:** This study aims to analyze the effectiveness of manual attendance systems in improving the discipline of civil servants at the Regional Secretariat of Papua Pegunungan Province. **Method:** The study uses a qualitative approach with a descriptive method. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation. **Results:** The findings indicate that the manual attendance system has not been effective in improving the discipline of civil servants, as evidenced by the three dimensions used, none of which show optimal results. This is due to a lack of supervision from superiors, inconsistent enforcement of sanctions for attendance violations, and ongoing manipulation of attendance data. Furthermore, budget constraints and the unavailability of a digital attendance system exacerbate the weaknesses of manual implementation. **Conclusion:** The effectiveness of the manual attendance system at the Regional Secretariat of Papua Pegunungan Province is relatively low and has not functioned as a reliable tool to enhance employee discipline. Therefore, it is necessary to improve attendance governance through stronger supervision, consistent and fair sanctions, and a gradual plan toward the digitalization of attendance systems to support the improvement of discipline and performance of civil servants.*

**Keywords:** *Effectiveness, Manual Attendance, Discipline, Civil Servants*

## ABSTRAK

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja organisasi pemerintahan. Di Sekretariat Daerah Provinsi Papua Pegunungan, sistem absensi manual masih menjadi metode utama pencatatan kehadiran, meskipun metode ini rentan dimanipulasi, kurang transparan, dan sulit dikontrol. Ketiadaan sistem absensi digital serta lemahnya pengawasan menyebabkan rendahnya efektivitas absensi manual dalam menumbuhkan disiplin kerja. Hal ini menjadi tantangan serius bagi pemerintah daerah dalam meningkatkan profesionalisme ASN, khususnya di daerah otonomi baru yang masih terbatas infrastruktur dan sistem manajemennya. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas absensi manual terhadap disiplin PNS di Sekretariat Daerah Provinsi Papua Pegunungan.

**Metode:** Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem absensi manual belum berjalan efektif dalam meningkatkan disiplin PNS yang dibuktikan dengan 3 dimensi yang digunakan belum ada yang menunjukkan hasil yang optimal. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pengawasan dari atasan, tidak konsistennya sanksi terhadap pelanggaran absensi, serta masih adanya praktik manipulasi data kehadiran. Selain itu, keterbatasan anggaran dan belum tersedianya sistem absensi digital juga memperkuat kelemahan implementasi absensi manual. **Kesimpulan:** Efektivitas absensi manual di Sekretariat Daerah Provinsi Papua Pegunungan tergolong rendah dan belum mampu menjadi instrumen penguat kedisiplinan pegawai. Oleh karena itu, dibutuhkan perbaikan tata kelola absensi melalui peningkatan pengawasan, penerapan sanksi secara tegas dan adil, serta perencanaan bertahap menuju digitalisasi sistem kehadiran guna mendukung peningkatan disiplin dan kinerja ASN

**Kata Kunci:** Efektivitas, Absensi Manual, Disiplin, Pegawai Negeri Sipil

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah membawa dampak signifikan terhadap dinamika pemerintahan modern (Jacob et al:2025). Di tengah dinamika global yang semakin kompleks dan kompetitif, kualitas serta integritas SDM menjadi kunci dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) (Craig: 2023). Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan tulang punggung dalam pelaksanaan fungsi pemerintahan dan pelayanan publik, termasuk dalam lingkup Sekretariat Daerah. PNS memiliki peran strategis sebagai pelaksana kebijakan, penyedia layanan masyarakat, serta pengelola sumber daya dalam menjalankan roda pemerintahan. Oleh karena itu, profesionalisme, integritas, dan disiplin PNS menjadi aspek fundamental dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien. Untuk mendukung hal ini, pemerintah telah menetapkan berbagai kebijakan seperti pelatihan kompetensi, sistem manajemen kinerja, serta prinsip meritokrasi.

Salah satu aspek penting dalam menilai kedisiplinan PNS adalah kehadiran, yang diukur melalui sistem absensi. Di Sekretariat Daerah Provinsi Papua Pegunungan, sistem absensi manual masih menjadi metode utama dalam mencatat kehadiran pegawai. Sistem ini memiliki kelebihan dari sisi kemudahan penerapan, namun juga menyimpan kelemahan seperti potensi manipulasi data, ketidakakuratan pencatatan, dan kurangnya transparansi. Hal ini menimbulkan pertanyaan sejauh mana sistem absensi manual efektif dalam meningkatkan disiplin pegawai. Menurut Ntuli et al. (2024), perkembangan teknologi kendali jarak jauh berbasis smartphone telah membuka peluang besar dalam meningkatkan efisiensi pengelolaan sumber daya melalui monitoring yang real-time.

Disiplin kerja sendiri merupakan sikap dan tindakan pegawai yang menghormati serta menaati peraturan dan prosedur kerja, yang berdampak langsung pada efisiensi dan produktivitas organisasi. Dalam konteks Sekretariat Daerah Provinsi Papua Pegunungan, efektivitas absensi manual dapat dilihat dari sejauh mana sistem tersebut mampu mendorong kedisiplinan pegawai. Berdasarkan data yang tersedia, ditemukan ketidaksesuaian antara kehadiran pegawai dan data absensi yang tercatat, yang menunjukkan masih adanya celah dalam penerapan absensi manual.

Efektivitas suatu sistem organisasi diukur dari pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dengan penggunaan sumber daya yang optimal. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi sistem absensi manual yang ada agar dapat diketahui apakah sistem ini mampu mendukung peningkatan disiplin pegawai secara maksimal. Penelitian ini menjadi penting untuk mengetahui efektivitas absensi manual dalam membentuk perilaku disiplin kerja di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Papua Pegunungan.

## **1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Meskipun PNS dituntut untuk memiliki disiplin tinggi dalam menjalankan tugasnya, sistem absensi manual yang digunakan di Sekretariat Daerah Provinsi Papua Pegunungan masih belum sepenuhnya mendukung pencapaian tujuan tersebut. Teridentifikasi adanya ketidaksesuaian antara data absensi dan realitas kehadiran pegawai, yang menunjukkan lemahnya efektivitas sistem absensi manual.

Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih menyoroti penerapan absensi digital sebagai upaya peningkatan disiplin pegawai. Namun, dalam konteks wilayah yang memiliki keterbatasan infrastruktur seperti Papua Pegunungan, penggunaan absensi digital belum sepenuhnya bisa diterapkan. Oleh karena itu, terdapat kesenjangan antara idealisme penerapan teknologi dengan realitas di lapangan.

Penelitian ini hadir untuk menjawab celah tersebut, dengan memfokuskan pada efektivitas sistem absensi manual dalam meningkatkan disiplin pegawai di daerah yang masih menggunakan metode konvensional. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai bagaimana sistem absensi manual berperan dalam menciptakan kedisiplinan PNS serta kontribusinya terhadap peningkatan kinerja organisasi publik di wilayah tertinggal.

## **1.3 Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu dalam konteks penggunaan absensi manual.

Penelitian Pertama oleh Ilmiana (2016) berjudul Analisis Perbandingan Penerapan Sistem Absensi Manual dan Finger Print terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa. Penelitian ini menemukan bahwa absensi manual tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai, sedangkan absensi fingerprint menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi biometrik lebih efektif dalam mendorong kepatuhan dan kedisiplinan pegawai daripada sistem manual.

Penelitian Kedua oleh Jalil (2019) yang berjudul Analisis Perbandingan Tingkat Disiplin Pegawai antara Absensi Manual dengan Finger Print (Studi Kasus pada Biro Administrasi Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Riau). Penelitian ini menyimpulkan bahwa absensi fingerprint lebih meningkatkan disiplin pegawai dibandingkan absensi manual. Absensi manual rentan terhadap kecurangan seperti titip absen, sedangkan fingerprint mendorong kehadiran yang lebih akurat dan disiplin kerja yang lebih baik.

Penelitian Ketiga oleh Yani (2023) berjudul Efektivitas Penerapan Sistem Absen Manual terhadap Disiplin Pegawai Non-PNS Bagian Sekretariat pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini menemukan bahwa absensi manual masih dapat berfungsi efektif dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai non-PNS apabila dilengkapi dengan pengawasan yang ketat dan penerapan sanksi yang jelas. Hasil ini menegaskan pentingnya peran kontrol manajerial dalam pelaksanaan absensi manual.

Penelitian Keempat oleh Nuraini (2021) yang berjudul Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil: Studi pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung. Penelitian ini menunjukkan bahwa baik sistem absensi biometrik maupun pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Sistem digital seperti fingerprint terbukti lebih akurat dalam memantau kehadiran dan meningkatkan tanggung jawab pegawai.

Penelitian Kelima oleh Christian (2021) berjudul Analisis Pelaksanaan Sistem Absensi Elektronik dalam Menetapkan Single Salary/Tambahan Penghasilan Pegawai ASN di Biro Humas, Protokol dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi absensi elektronik memberikan dampak positif terhadap kedisiplinan dan menjadi dasar yang valid untuk pemberian tunjangan kinerja. Penggunaan absensi elektronik meminimalkan manipulasi data dan menciptakan sistem penghargaan yang lebih objektif.

#### **1.4 Pernyataan Kebaruan Karya Ilmiah**

Penelitian ini memiliki kebaruan ilmiah yang terletak pada konteks wilayah, pendekatan, dan fokus kajian. Berbeda dari lima penelitian sebelumnya yang mayoritas dilakukan di wilayah dengan infrastruktur relatif memadai dan mulai menerapkan sistem absensi digital (Ilmiana, 2016; Jalil, 2019; Nuraini, 2021; Yani, 2023; Christian, 2021), penelitian ini menyoroti efektivitas sistem absensi manual dalam mendorong disiplin ASN di Provinsi Papua Pegunungan, sebuah daerah otonomi baru (DOB) yang masih menghadapi berbagai keterbatasan geografis, teknologi, dan anggaran.

Sebagai contoh, Ilmiana (2016) dan Jalil (2019) menekankan bahwa absensi manual cenderung tidak efektif karena mudah dimanipulasi dan kurang akurat dibanding fingerprint. Yani (2023), meskipun masih meneliti sistem manual, menunjukkan efektivitasnya hanya bisa tercapai dengan pengawasan yang ketat dan konsisten, yang dalam banyak OPD masih menjadi kendala.

Sementara Nuraini (2021) dan Christian (2021) telah membuktikan keunggulan sistem absensi elektronik dan biometrik dalam menunjang kedisiplinan dan evaluasi kinerja ASN secara objektif, namun hal ini belum dapat diterapkan di Papua Pegunungan karena keterbatasan infrastruktur digital dan literasi teknologi yang masih rendah.

Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dan mengadopsi teori efektivitas organisasi dari Duncan (dalam Steers, 2020), penelitian ini menyajikan gambaran empiris dan kontekstual mengenai keterbatasan serta peluang peningkatan kedisiplinan pegawai dalam kerangka sistem absensi manual. Fokus ini menjadi kontribusi orisinal, mengingat sebagian besar studi sebelumnya lebih menekankan pada perbandingan antara sistem manual dan digital, bukan pada penguatan efektivitas sistem manual di wilayah tertinggal.

Penelitian ini juga menghadirkan aspek adaptif dan integratif, di mana absensi manual dianalisis tidak hanya sebagai instrumen teknis, tetapi juga sebagai refleksi dari budaya organisasi, sistem pengawasan, hingga perilaku individu dalam organisasi publik. Hal ini memberikan nilai tambah akademik dalam melihat disiplin ASN tidak hanya dari sisi kepatuhan administratif, tetapi juga sebagai proses sosial yang kompleks, terutama di daerah yang sedang membangun sistem pemerintahan dasar secara bertahap.

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana efektivitas penerapan sistem absensi manual terhadap disiplin pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Papua Pegunungan.

## **II. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif, seperti yang dijelaskan oleh Pranee Liamputtong dalam bukunya *Qualitative Research Methods* (2020), berfokus pada pemahaman mendalam tentang pengalaman, perspektif, dan interaksi manusia dalam konteks sosial tertentu. Metode ini mencakup berbagai teknik pengumpulan data, seperti wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, yang memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi

fenomena sosial dengan cara yang lebih holistik.

Metode penelitian kualitatif, yang berlandaskan filsafat postpositivisme, digunakan untuk mengeksplorasi kondisi objek yang alami dengan peneliti sebagai instrumen utama, menggabungkan beberapa sumber melalui triangulasi, serta menganalisis data secara induktif, dengan fokus pada makna daripada generalisasi (Nurdin & Hartati, 2019:42). Selanjutnya, menurut Bogdan dan Taylor (dalam Ruskarini, 2017:10) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati; pendekatannya diarahkan pada latar dan individu secara holistik.

Selanjutnya menurut Fatimah (2019) mengatakan bahwa Pendekatan kualitatif lebih cenderung digunakan untuk penelitian yang berkaitan dengan masalah sosial karena dalam penelitian kualitatif data dan penelitian lebih ditekankan. Dengan menerapkan metode kualitatif pada penelitian ini, bertujuan untuk mengetahui bagaimana efektivitas penerapan sistem absensi manual terhadap disiplin pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Papua Pegunungan.

Data yang dikumpulkan bersifat naratif dan mendalam guna menangkap makna dan konteks sosial yang tidak bisa dijelaskan secara kuantitatif. Setiap penelitian kualitatif dalam pemerintahan dapat memiliki variasi dalam desainnya, karena disesuaikan dengan sifat alami dari penelitian kualitatif itu sendiri yang bersifat dinamis, di mana fenomena dapat muncul secara tiba-tiba sesuai dengan prinsip alami (Simangunsong, 2017:190).

Peneliti mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sugiyono (2016:225) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data merupakan suatu teknik atau cara-cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data, dapat melalui angket, wawancara, pengamatan, ujian, dokumentasi, dan lainnya. Informan penelitian, seperti yang disampaikan oleh Moleong (2015:163), adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian dan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti. Penelitian ini dilaksanakan selama 20 hari, yaitu dari tanggal 6 Januari 2025 hingga 25 Januari 2025.

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Untuk mengetahui bagaimana efektivitas penerapan sistem absensi manual terhadap disiplin pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Papua Pegunungan. Peneliti menggunakan Teori efektivitas (Duncan, dalam Steers 2020:53) dengan 3 dimensi yaitu:

1. Pencapaian Tujuan
2. Integrasi
3. Adaptasi

#### **3.1 Peran Sistem Absensi Manual terhadap Kedisiplinan PNS di Sekretariat Daerah**

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS). Salah satu instrumen yang digunakan untuk mengawasi kedisiplinan adalah sistem absensi. Di Sekretariat Daerah Provinsi Papua Pegunungan, sistem absensi yang digunakan masih bersifat manual, yaitu melalui pencatatan kehadiran secara tertulis. Meskipun metode ini telah lama diterapkan, efektivitasnya dalam mendorong kedisiplinan pegawai masih menjadi pertanyaan. Beberapa permasalahan seperti titip absen, keterlambatan pencatatan, dan kurangnya pengawasan seringkali terjadi. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana absensi manual benar-benar efektif dalam membentuk perilaku disiplin di kalangan PNS.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Bagian Umum, Efektivitas absensi manual ini belum cukup untuk menambah kinerja PNS. Sungguh penerapan absensi manual ini akan menimbulkan aksi-aksi kecurangan yang dilakukan oleh pegawai untuk menghindari kewajiban kerjanya. Hasil wawancara dan observasi yang penulis lakukan langsung di lokasi penelitian diketahui bahwa efek dari efektivitas absensi manual ini belum tercapai seluruhnya karena masih banyak pegawai yang sering terlambat masuk kantor, serta absensi manual ini berdampak pada pemakaian kebutuhan terkait absensi manual yang berlebihan dikarenakan absensi harian yang direkap ulang untuk dapat dilaporkan dan data yang akan dilaporkan kurang tepat.

Untuk membuktikan data ini, bisa dilihat dari rekapan absensi yang diperoleh dari data absensi manual harian yang masuk di bagian umum sekretariat daerah untuk diolah ditemukan adanya perbedaan yang signifikan bagi pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Mengambil sampel dari data absensi harian pada hari Selasa 02 Desember 2024 sampai dengan Jumat 06 Desember 2024 pada bagian umum Sekretariat Daerah Provinsi Papua Pegunungan dengan keterangan yang jelas.

Sebagian besar pegawai di Sekretariat Daerah masih didapatkan kurangnya kinerja di Sekretariat Daerah. Hal ini dikarenakan kurangnya keefektifan absensi manual terhadap kehadiran pegawai. Terbukti bahwa adanya pegawai yang absen dan meninggalkan kantor pada saat jam kantor berlangsung tanpa adanya rasa peduli dan tanggungjawab terhadap kerjanya sebagai pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Papua Pegunungan.

Pencapaian target diterapkan sistem absensi manual belum dicapai sesuai dengan kebutuhan dan kesesuaian dengan tujuan organisasi. Dibuktikan kinerja dan kehadiran pegawai yang tergolong sangat buruk dan penggunaan kertas yang berlebihan serta hasil pelaporan tidak akurat karena data tersebut dapat dimanipulasi dan tidak sesuai dengan hasil yang peneliti dapatkan dari wawancara. Berikut penulis akan menjelaskan hasil penelitian berdasarkan teori efektivitas (Duncan dalam Steers 2020:53) yang memuat pencapaian tujuan, integrasi, dan disiplin.

### **1. Pencapaian Tujuan**

Dimensi Pencapaian Tujuan merupakan salah satu indikator utama dalam menilai efektivitas organisasi menurut Duncan dalam Steers (2020:53). Dimensi ini menekankan bahwa organisasi dikatakan efektif apabila mampu merealisasikan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Fokus utama dari pendekatan ini adalah pada hasil akhir (output) yang dicapai organisasi, bukan hanya pada proses internal atau sumber daya yang digunakan. Dalam praktiknya, pencapaian tujuan dapat dilihat dari seberapa besar organisasi mampu memenuhi target kerja, melaksanakan program sesuai rencana, serta menghasilkan output yang selaras dengan visi dan misi organisasi. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat pencapaian tujuan, maka semakin tinggi pula tingkat efektivitas organisasi.

Dimensi ini memiliki dasar hukum yang jelas dalam konteks manajemen kinerja di Indonesia. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, disebutkan bahwa penilaian kinerja didasarkan pada pencapaian kinerja yang tertuang dalam perjanjian kinerja, sehingga pencapaian tujuan menjadi ukuran utama dalam menilai efektivitas kerja pegawai. Selain itu, dalam

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, khususnya Pasal 10 huruf c, ditegaskan bahwa ASN bertanggung jawab dalam mencapai tujuan kebijakan dan program pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian tujuan bukan hanya menjadi aspek manajerial semata, tetapi juga merupakan kewajiban hukum dan administrasi dalam penyelenggaraan

pemerintahan yang efektif dan akuntabel. Dalam dimensi pencapaian tujuan ini memiliki beberapa indikator diantaranya Tingkat pencapaian target, dan kesesuaian tujuan.

a. Tingkat pencapaian target

Tingkat pencapaian tujuan merupakan indikator utama dalam mengukur efektivitas organisasi berdasarkan pendekatan pencapaian tujuan. Menurut Richard M. Steers dalam bukunya "Organizational Effectiveness: A Behavioral View", efektivitas organisasi dapat diukur melalui tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Ia menyatakan bahwa: "Efektivitas organisasi adalah tingkat di mana organisasi berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya."

Artinya, jika organisasi mampu memenuhi target yang direncanakan, maka dapat dikatakan efektif. Indikator ini menekankan pada seberapa jauh suatu organisasi mampu merealisasikan target atau sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Tingkat pencapaian ini dapat diukur melalui perbandingan antara rencana awal (target) dengan hasil aktual (output) yang dicapai dalam kurun waktu tertentu.

Semakin besar tingkat ketercapaian terhadap tujuan yang telah dirumuskan, maka semakin tinggi pula efektivitas organisasi tersebut. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memiliki sistem pemantauan dan evaluasi kinerja yang terstruktur agar dapat menilai sejauh mana tujuan organisasi telah dicapai serta mengidentifikasi hambatan yang mungkin mengganggu proses pencapaian tersebut.

b. Kesesuaian Tujuan

Kesesuaian tujuan merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas organisasi, khususnya dalam konteks pencapaian tujuan. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 mengatur secara komprehensif tentang sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), termasuk bagaimana tujuan organisasi harus diselaraskan dengan kinerja individu. PP No. 30 Tahun 2019 Pasal 6 Ayat 1 "Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada Tingkat individu dan organisasi." Yang berarti, kinerja individu harus disesuaikan dengan tujuan strategis organisasi, sehingga setiap pegawai bekerja dengan arah yang selaras dengan visi dan misi instansi.

Indikator ini merujuk pada relevansi dan keterkaitan antara tujuan yang ditetapkan organisasi dengan kondisi lingkungan eksternal yang terus berubah, seperti perkembangan sosial, ekonomi, politik, dan teknologi. Hal ini membuat proses penilaian terhadap ketercapaian tujuan organisasi menjadi tidak optimal. Ia menyarankan agar sistem absensi yang digunakan lebih terintegrasi dan mampu menyajikan data secara real-time agar dapat mendukung perumusan kebijakan yang tepat. Sedangkan wawancara saya dengan Plt. Kabag Administrasi Keuangan dan Aset Setda, ia menyebutkan bahwa karena prosesnya tidak otomatis, data absensi sering terlambat direkap untuk dijadikan dasar

c. evaluasi.

Tujuan yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan lingkungan akan lebih mudah dicapai karena didukung oleh faktor eksternal yang mendukung. Sebaliknya, tujuan yang tidak selaras dengan kondisi lingkungan berisiko sulit diwujudkan dan bahkan dapat menghambat kinerja organisasi. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mampu menyesuaikan atau meninjau kembali tujuannya secara berkala agar tetap relevan dan responsif terhadap perubahan yang terjadi di sekitarnya.

## 2. Integrasi

Integrasi dalam teori efektivitas organisasi menurut Duncan (dalam Steers, 2020:53)

mengacu pada kemampuan organisasi dalam menciptakan keselarasan, kerja sama, dan koordinasi antar unit atau individu di dalam organisasi. Efektivitas tidak hanya dinilai dari pencapaian tujuan, tetapi juga dari bagaimana elemen-elemen internal organisasi mampu bekerja secara harmonis, menghindari konflik, dan menjaga stabilitas operasional.

Organisasi yang memiliki tingkat integrasi tinggi akan menunjukkan komunikasi yang lancar, kejelasan peran antar bagian, dan adanya sinergi dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, integrasi menjadi dimensi penting karena organisasi bukan hanya mesin pencapai target, tetapi juga sistem sosial yang harus terorganisasi dengan baik di dalamnya.

Dasar hukum atau dasar teori dari dimensi ini dapat ditelusuri melalui pendekatan teori sistem terbuka. Organisasi sebagai sistem terbuka harus menjaga keseimbangan internalnya agar tetap efektif dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Duncan memperkuat konsep ini dengan menyatakan bahwa stabilitas internal dan kerja sama antar bagian merupakan komponen utama efektivitas organisasi. Oleh karena itu, integrasi tidak hanya penting untuk kelancaran operasional, tetapi juga untuk keberlangsungan organisasi secara keseluruhan.

a. Tingkat koordinasi antar unit kerja

Merupakan salah satu indikator penting dalam dimensi integrasi yang berfungsi untuk menilai efektivitas organisasi secara keseluruhan. Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010–2025 peraturan ini menekankan pentingnya integrasi dan sinergi antar unit kerja dalam rangka pencapaian tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). "Koordinasi yang baik antar unit organisasi merupakan prasyarat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas kinerja birokrasi."

Koordinasi yang baik antar unit kerja mencerminkan adanya sinergi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing bagian, sehingga dapat meminimalkan tumpang tindih pekerjaan dan meningkatkan efisiensi kerja. Integrasi ini menuntut adanya komunikasi yang lancar, pemahaman yang sama terhadap tujuan organisasi, serta mekanisme kerja sama yang terstruktur.

Ketika koordinasi antar unit berjalan dengan optimal, proses kerja menjadi lebih terarah, keputusan dapat diambil secara cepat dan tepat, serta pelayanan atau output yang dihasilkan organisasi akan lebih berkualitas. Sebaliknya, kurangnya koordinasi dapat menimbulkan konflik internal, keterlambatan pekerjaan, dan melemahnya kinerja organisasi secara keseluruhan.

b. Tingkat kepuasan kerja karyawan

Dalam teori efektivitas organisasi, dimensi Integrasi menggambarkan sejauh mana organisasi mampu menjaga kohesi internal dan harmoni di antara anggotanya. Salah satu indikator penting dari integrasi organisasi adalah tingkat kepuasan kerja karyawan, yang mencerminkan apakah karyawan merasa dihargai, memiliki hubungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan. Kepuasan kerja sangat berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap kebijakan organisasi, termasuk sistem absensi. Sistem yang adil dan transparan meningkatkan rasa percaya dan kepuasan terhadap organisasi.

c. Tingkat konflik internal

Merupakan salah satu indikator penting dalam dimensi integrasi yang digunakan untuk menilai efektivitas organisasi. Teori Konflik Organisasi "Konflik dalam organisasi adalah ketidaksesuaian atau pertentangan antara dua atau lebih pihak yang saling bergantung, akibat perbedaan dalam tujuan, persepsi, atau nilai-nilai." Konflik internal yang tinggi menandakan rendahnya integrasi organisasi, yang bisa menyebabkan turunnya produktivitas, menurunnya kepuasan kerja, dan lemahnya koordinasi antar unit.

Indikator ini mengacu pada sejauh mana organisasi mampu meminimalisir perselisihan atau ketegangan antar individu maupun antar kelompok dalam lingkungan kerja. Menurut Plt. Kabag Rumah Tangga, dari wawancara yang dilakukan ia menyampaikan: Konflik internal yang tinggi dapat menghambat komunikasi, mengurangi kolaborasi, serta menurunkan motivasi dan produktivitas pegawai. Sebaliknya, tingkat konflik yang rendah mencerminkan adanya solidaritas yang kuat di antara anggota organisasi, yang menjadi dasar penting bagi terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif. Oleh karena itu, efektivitas suatu organisasi dapat tercermin dari kemampuannya dalam mengelola perbedaan pendapat, menciptakan mekanisme penyelesaian konflik yang adil, serta membangun budaya kerja yang inklusif dan saling menghargai.

### **3. Adaptasi**

Adaptasi dalam teori efektivitas menurut Duncan merujuk pada kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan internal maupun eksternal. Adaptasi mencerminkan sejauh mana organisasi mampu merespons dinamika yang terjadi di sekitarnya, seperti perubahan kebijakan, teknologi, tuntutan masyarakat, serta situasi krisis atau ketidakpastian.

Organisasi yang efektif bukan hanya mampu mencapai tujuannya dan menjaga integrasi internal, tetapi juga harus luwes dan tanggap terhadap perubahan agar tetap relevan dan berkelanjutan. Duncan memandang bahwa tanpa kemampuan beradaptasi, organisasi akan sulit bertahan dalam jangka panjang, terutama dalam lingkungan yang kompleks dan cepat berubah.

Oleh karena itu, adaptasi menjadi dimensi penting dalam menilai efektivitas suatu organisasi secara menyeluruh. Dasar hukum atau teori yang mendasari dimensi ini berasal dari pendekatan sistem terbuka, di mana organisasi dipandang sebagai sistem yang terus berinteraksi dengan lingkungannya. Duncan (1973) mengadopsi pendekatan ini dalam merumuskan efektivitas organisasi, menekankan bahwa organisasi yang efektif harus mampu beradaptasi agar tetap dapat mengakses sumber daya, mempertahankan stabilitas, dan mencapai tujuannya. Hal ini juga ditegaskan dalam buku Steers (2020) yang menyatakan bahwa adaptasi merupakan salah satu dari tiga dimensi utama dalam pengukuran efektivitas organisasi.

#### **a. Respons terhadap perubahan regulasi**

merupakan salah satu aspek penting dalam dimensi adaptasi organisasi. Adaptasi mencerminkan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan eksternal, termasuk perubahan kebijakan atau regulasi pemerintah. Teori Adaptasi Organisasi Duncan (1972) Dalam teorinya, Duncan menyatakan bahwa organisasi yang efektif adalah organisasi yang mampu mengenali dan menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan eksternal, termasuk perubahan kebijakan dan regulasi.” Artinya, kemampuan organisasi untuk merespons perubahan regulasi menjadi indikator adaptasi yang penting untuk menjaga keberlanjutan dan efektivitas operasional.

Organisasi yang efektif dituntut untuk responsif dan fleksibel dalam menanggapi perubahan regulasi, baik dalam bentuk penyesuaian prosedur kerja, peraturan internal, maupun strategi pelaksanaan program. Kemampuan ini menunjukkan bahwa organisasi tidak hanya mampu bertahan di tengah perubahan, tetapi juga mampu memanfaatkan perubahan regulasi sebagai peluang untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan. Oleh karena itu, adaptasi terhadap regulasi menjadi indikator penting yang mencerminkan kelincahan dan kesiapan organisasi dalam menghadapi tantangan eksternal yang bersifat dinamis.

#### **b. Tingkat inovasi dalam proses kerja**

merupakan salah satu indikator penting dalam dimensi adaptasi organisasi. Inovasi

mencerminkan kemampuan organisasi untuk terus memperbarui dan meningkatkan cara kerja guna menghadapi tantangan dan perubahan lingkungan. Teori Inovasi

Organisasi Inovasi organisasi adalah penerapan ide baru pada produk, proses, atau struktur yang bertujuan meningkatkan efektivitas organisasi.” Dengan kata lain, inovasi bukan hanya soal teknologi tinggi, tapi termasuk perubahan proses kerja yang kreatif dan efisien, seperti absensi digital menggantikan absensi manual. Organisasi yang adaptif cenderung mendorong lahirnya ide-ide baru, penggunaan teknologi yang relevan, serta perbaikan prosedur kerja yang lebih efisien dan efektif.

Inovasi dalam proses kerja tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga untuk menciptakan nilai tambah dalam pelayanan kepada masyarakat atau pemangku kepentingan. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat inovasi yang diterapkan dalam aktivitas operasional, maka semakin besar pula kapasitas organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan dan mempertahankan keberlangsungan kinerjanya.

Berdasarkan temuan dan indikator yang telah dijabarkan di atas, efektivitas sistem absensi manual dalam mendukung disiplin pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Papua Pegunungan dinilai belum sepenuhnya efektif. Hal ini terlihat dari dimensi pencapaian tujuan, di mana sistem absensi manual kerap kali menyebabkan keterlambatan pencatatan dan ketidakakuratan data kehadiran, sehingga mengganggu penjadwalan kerja dan evaluasi kinerja. Meskipun tujuan organisasi telah ditetapkan, kurangnya dukungan sistem yang andal menghambat pencapaian target dan keselarasan dengan visi instansi.

Dalam dimensi integrasi, ditemukan bahwa sistem absensi manual menyulitkan koordinasi antar unit kerja karena proses konfirmasi harus dilakukan secara manual dan sering kali tidak real-time. Namun demikian, konflik internal akibat penggunaan sistem ini tergolong rendah, karena permasalahan yang muncul dapat diselesaikan secara langsung dan informal.

Sementara itu, dalam dimensi adaptasi, sistem absensi manual terbukti tidak fleksibel terhadap perubahan regulasi, seperti kebijakan WFH atau kerja bergilir, karena tidak mampu mengakomodasi pencatatan kehadiran jarak jauh. Tingkat inovasi dalam proses kerja juga rendah, karena tidak ada pembaruan sistem yang signifikan selain penyesuaian jadwal piket. Berdasarkan ketiga dimensi tersebut, dapat disimpulkan bahwa sistem absensi manual saat ini belum efektif dalam mendukung kinerja organisasi secara optimal, dan diperlukan perbaikan melalui inovasi sistem yang lebih modern dan adaptif.

### **3.2 Faktor Penghambat Efektivitas absensi Manual Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Provinsi Papua Pegunungan**

- **Faktor Penghambat Internal**

1. **Rendahnya Kesadaran Disiplin PNS**

Rendahnya kesadaran disiplin pegawai menjadi salah satu faktor utama yang menghambat tercapainya kinerja optimal dalam organisasi. Banyak pegawai yang hanya datang untuk mengisi absen, namun tidak melaksanakan tugasnya dengan baik atau bahkan meninggalkan kantor tanpa izin. Hal ini mencerminkan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

Disiplin kerja yang rendah dapat menurunkan produktivitas organisasi karena banyak pekerjaan yang tidak diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Kesadaran untuk hadir tepat waktu dan menyelesaikan tugas dengan baik sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan berkualitas. Tanpa kesadaran yang tinggi terhadap pentingnya kedisiplinan, organisasi akan kesulitan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Beberapa

pegawai menunjukkan perilaku kurang disiplin, seperti datang terlambat, meninggalkan kantor tanpa izin, atau bahkan hanya hadir untuk mengisi absensi.

## 2. Kurangnya Pengawasan dari Atasan

Pengawasan yang lemah dari atasan menjadi faktor penghambat lain dalam menciptakan kedisiplinan pegawai. Pengawasan yang dilakukan hanya dalam kondisi tertentu, seperti apel pagi atau pemeriksaan secara insidental, tidak cukup untuk memastikan bahwa semua pegawai melaksanakan tugasnya dengan benar setiap hari.

Kurangnya pengawasan yang bersifat konsisten dan menyeluruh akan memberi kesempatan bagi pegawai untuk mengabaikan tugas dan aturan yang berlaku, seperti ketidakhadiran atau penundaan pekerjaan. Tanpa pengawasan yang memadai, tingkat kepatuhan terhadap aturan organisasi akan menurun, yang pada gilirannya mengganggu proses kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

## 3. Absensi Manual Mudah Dimanipulasi

Sistem absensi manual yang masih digunakan di banyak instansi memiliki kelemahan yang signifikan, yaitu rentan terhadap manipulasi. Pegawai dapat dengan mudah memalsukan absensi atau menitipkan tanda tangan untuk pegawai lain, yang membuat data kehadiran menjadi tidak akurat. Ketidakakuratan dalam pencatatan kehadiran dapat menyebabkan kesalahan dalam penilaian kinerja pegawai serta mempersulit manajemen dalam melakukan evaluasi dan perencanaan sumber daya manusia (SDM).

Tanpa sistem absensi yang terotomatisasi dan dapat dipertanggungjawabkan, organisasi akan kesulitan dalam mengelola kedisiplinan pegawai dan menyusun strategi pengembangan SDM yang efektif. Salah satu kelemahan utama sistem absensi manual adalah rentan terhadap manipulasi dan ketidakakuratan data.

## 4. Sanksi Tidak Konsisten Diberlakukan

Pemberian sanksi yang tidak konsisten dapat menciptakan ketidakjelasan dalam penerapan aturan disiplin di organisasi. Sanksi yang hanya berupa teguran lisan tanpa tindakan yang lebih tegas akan mengurangi efek jera bagi pegawai yang melanggar. Hal ini dapat menurunkan rasa takut dan tanggung jawab terhadap pelanggaran yang dilakukan, sehingga meningkatkan kemungkinan terjadinya pelanggaran serupa di masa mendatang.

Penerapan sanksi yang tegas dan konsisten sangat penting untuk memastikan bahwa semua pegawai mengikuti aturan yang telah ditetapkan dan menumbuhkan budaya disiplin di lingkungan kerja. Pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin belum dilaksanakan secara konsisten.

## 5. Budaya Organisasi yang Lemah

Budaya organisasi yang lemah menjadi faktor penghambat lain dalam menciptakan kedisiplinan pegawai. Dalam lingkungan kerja di mana kesadaran akan pentingnya kedisiplinan tidak tumbuh dengan baik, pegawai mungkin merasa tidak perlu menunjukkan kinerja yang optimal. Misalnya, jika atasan tidak hadir atau tidak memberikan pengawasan secara langsung, pegawai bisa menjadi kurang termotivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh.

Sebuah organisasi yang memiliki budaya kerja yang baik harus mampu mendorong pegawai untuk bekerja secara mandiri dan dengan integritas, bahkan ketika pengawasan tidak dilakukan secara langsung. Tanpa budaya kerja yang kuat, pegawai akan cenderung merasa tidak terikat pada norma dan aturan yang ada, yang pada akhirnya mengganggu kedisiplinan dan produktivitas kerja.

- Faktor Penghambat Eksternal

### 1. Kondisi Geografis dan Infrastruktur Terbatas

Kondisi geografis yang sulit diakses di Papua Pegunungan serta terbatasnya infrastruktur teknologi menjadi salah satu penghambat utama dalam penerapan sistem absensi digital. Akses internet yang terbatas di beberapa daerah menyebabkan kesulitan dalam mengimplementasikan teknologi berbasis digital, yang pada akhirnya mempengaruhi keakuratan dan efisiensi pencatatan kehadiran pegawai.

Di daerah-daerah yang tidak terjangkau jaringan internet yang memadai, penggunaan sistem absensi berbasis digital menjadi sangat sulit diterapkan. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan faktor geografis dan infrastruktur dalam merencanakan penerapan sistem absensi yang lebih modern dan efisien. Kondisi geografis Papua Pegunungan yang sulit diakses dan terbatasnya infrastruktur teknologi menjadi kendala utama dalam pengembangan sistem kehadiran digital.

### 2. Belum Tersedianya Sistem Digital

Keterlambatan dalam pengadopsian teknologi digital menjadi masalah besar, terutama dalam pengelolaan absensi pegawai. Saat ini, sebagian besar organisasi masih bergantung pada sistem absensi manual, yang tidak hanya memakan waktu tetapi juga rentan terhadap manipulasi.

Belum adanya kebijakan yang jelas untuk pengadaan sistem absensi digital membuat transisi menuju sistem yang lebih efisien menjadi terhambat. Tanpa adanya perencanaan yang matang untuk sistem absensi digital, organisasi akan kesulitan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan akurasi data yang sangat penting untuk perencanaan dan evaluasi kinerja pegawai. Hingga saat ini, belum ada sistem absensi digital yang diterapkan secara menyeluruh.

### 3. Keterbatasan Anggaran

Anggaran yang terbatas menjadi salah satu kendala utama dalam pengadaan sarana dan prasarana yang diperlukan untuk mendukung penerapan sistem absensi digital. Sistem absensi digital, seperti perangkat fingerprint atau absensi berbasis aplikasi, membutuhkan investasi yang tidak sedikit. Hal tersebut juga sejalan dengan hambatan yang ditemukan dalam penelitian Busiri & Junianto (2023) yang menemukan ketersediaan sarana dan prasarana yang kurang memadai masih menjadi faktor penghambat kinerja aparatur sipil negara dalam penerapan SPBE di lingkup BKPSDM Kabupaten Bandung Barat.

Jika anggaran organisasi lebih difokuskan pada kebutuhan operasional dasar, maka pengadaan alat dan teknologi baru akan tertunda. Padahal, teknologi yang lebih modern dan efisien sangat penting untuk meningkatkan kualitas pengelolaan kehadiran pegawai dan memperbaiki kedisiplinan dalam organisasi. Anggaran menjadi kendala utama dalam pengadaan sarana dan prasarana absensi digital.

### 4. Tingkat Literasi Teknologi yang Masih Rendah

Sebagian pegawai yang belum terbiasa dengan teknologi digital bisa menjadi hambatan dalam transisi menuju sistem absensi berbasis digital. Tanpa adanya pelatihan yang memadai, pegawai akan kesulitan dalam mengoperasikan perangkat atau aplikasi absensi baru. Sebagian pegawai mungkin merasa tidak nyaman dengan penggunaan teknologi, yang bisa menghambat penerapan sistem absensi yang lebih modern.

Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyediakan pelatihan yang cukup agar pegawai bisa beradaptasi dengan teknologi yang digunakan, serta memahami manfaat dari sistem baru tersebut. Sebagian pegawai belum terbiasa menggunakan teknologi modern, sehingga transisi ke sistem digital perlu disertai pelatihan.

### **3.3 Upaya Dalam Menanggulangi Penerapan Efektivitas Absensi Manual Terhadap Disiplin Pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Papua Pegunungan Daerah**

#### **1. Pengawasan Langsung oleh Pimpinan**

Pimpinan Sekretariat Daerah secara aktif melakukan pengawasan terhadap kehadiran pegawai melalui apel pagi rutin dan inspeksi langsung ke ruangan-ruangan kerja. Pengawasan ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh pegawai hadir dan melaksanakan tugasnya sesuai jam kerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Bagian Umum, beliau menyampaikan bahwa pengawasan secara langsung menjadi salah satu langkah penting untuk menjaga kedisiplinan pegawai. Beliau menyatakan.

#### **2. Pemberlakuan Sanksi Sesuai Regulasi**

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, pegawai yang melanggar disiplin, seperti datang terlambat atau tidak hadir tanpa keterangan, dikenakan sanksi mulai dari teguran lisan, tertulis, penundaan kenaikan gaji berkala, hingga pemberhentian. Pemberlakuan sanksi ini diharapkan dapat memberikan efek jera dan meningkatkan kesadaran disiplin pegawai. Hal ini juga menunjukkan bahwa regulasi bukan hanya sebagai aturan formal, tetapi juga dilaksanakan secara nyata di lapangan.

#### **3. Sosialisasi dan Imbauan Moral**

Pimpinan juga melakukan pendekatan persuasif kepada pegawai, berupa sosialisasi tentang pentingnya disiplin dan tanggung jawab sebagai abdi negara. Selain penegakan aturan, pendekatan secara persuasif juga digunakan. upaya membangun kesadaran moral juga menjadi strategi penting dalam meningkatkan disiplin. Pegawai diingatkan bahwa kehadiran bukan hanya kewajiban administratif, tetapi juga bentuk tanggung jawab moral terhadap pelayanan publik.

#### **4. Evaluasi dan Monitoring Rutin**

Rekapitulasi absensi manual harian dijadikan bahan evaluasi untuk menilai tingkat kehadiran dan kedisiplinan pegawai. Dari wawancara dengan beberapa pegawai ASN bagian umum, ditemukan bahwa praktik evaluasi absensi sudah dilakukan, namun masih terdapat kelemahan. Masih terdapat praktik manipulasi data kehadiran, seperti hanya datang untuk menandatangani absensi kemudian meninggalkan kantor. Pernyataan ini menegaskan bahwa meskipun sistem masih manual, monitoring tetap dilakukan dan bisa menjadi alat kontrol, meskipun belum sepenuhnya akurat atau efektif.

#### **5. Penegasan Pentingnya Tanggung Jawab Pegawai**

Dari wawancara dengan Kepala Bagian Umum, diketahui bahwa efektivitas absensi manual sangat bergantung pada komitmen pegawai itu sendiri. Tanpa tanggung jawab yang tinggi dari pegawai, sistem apapun manual maupun digital akan tetap sulit dijalankan secara optimal. Kepala Bagian Umum juga menegaskan bahwa efektivitas sistem, baik manual maupun digital, pada akhirnya bergantung pada komitmen dan tanggung jawab individu pegawai

### **3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas absensi manual di Sekretariat Daerah Provinsi Papua Pegunungan masih tergolong rendah, yang berdampak pada tingkat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Ketidakefektifan ini disebabkan oleh beberapa faktor utama, seperti minimnya pengawasan atasan, mudahnya manipulasi data absensi, tidak konsistennya pemberlakuan sanksi, serta budaya organisasi yang belum terbentuk secara kuat. Hal ini diperparah oleh keterbatasan infrastruktur digital dan geografis, serta belum tersedianya sistem absensi elektronik yang lebih akurat dan transparan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Ilmiana (2016) yang menyatakan bahwa absensi manual tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan PNS karena sistem tersebut mudah dimanipulasi dan tidak memiliki validitas data yang kuat. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Jalil (2019) yang menunjukkan bahwa pegawai cenderung melakukan titip absen dan kehadiran fiktif dalam sistem manual, sementara penggunaan absensi fingerprint lebih mampu mendorong kehadiran riil dan akuntabilitas pegawai.

Sementara itu, penelitian Yani (2023) masih memberi ruang bagi efektivitas absensi manual, namun hanya dalam konteks organisasi yang memiliki tingkat pengawasan tinggi dan penerapan aturan yang konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa absensi manual tetap memiliki potensi, namun sangat bergantung pada perilaku atasan, sistem kontrol internal, dan budaya kepatuhan yang kuat.

Hasil penelitian ini juga berbanding terbalik dengan temuan Nuraini (2021) dan Christian (2021) yang menunjukkan bahwa penggunaan sistem absensi biometrik dan elektronik terbukti lebih akurat, adil, dan efisien dalam mendukung disiplin ASN, serta dapat diintegrasikan dengan sistem insentif seperti tunjangan kinerja. Dalam konteks Papua Pegunungan, pendekatan seperti ini belum dapat diimplementasikan secara optimal karena kendala infrastruktur dan anggaran, sehingga solusi berbasis absensi manual masih harus diperkuat melalui pembenahan tata kelola internal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun absensi manual memiliki banyak kelemahan, penguatan pengawasan, konsistensi sanksi, pembentukan budaya organisasi, dan komitmen pimpinan masih dapat meningkatkan efektivitas sistem tersebut secara bertahap. Temuan ini memberikan kontribusi praktis untuk perbaikan sistem kepegawaian di daerah baru seperti Papua Pegunungan, sekaligus menegaskan bahwa sistem kehadiran bukan hanya soal alat, melainkan soal integritas dan tata kelola organisasi secara menyeluruh.

#### **IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang didapatkan penulis di lapangan selama masa penelitian maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas absensi manual di Sekretariat Daerah Provinsi Papua Pegunungan belum optimal dalam meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hal ini ditunjukkan oleh masih banyaknya permasalahan dalam pencatatan kehadiran seperti keterlambatan input data, potensi manipulasi, dan kurangnya ketepatan informasi, yang berdampak pada evaluasi kinerja dan pelaksanaan tugas pegawai. Secara teoritis, berdasarkan dimensi efektivitas menurut Duncan dalam Steers (2020), yakni: pencapaian tujuan, integrasi, dan adaptasi; sistem absensi manual belum mampu mendukung pencapaian target kerja secara maksimal, koordinasi antar unit kerja masih terganggu, dan respons terhadap perubahan regulasi serta inovasi sistem belum berjalan signifikan. Adapun hambatan utama yang ditemukan dalam penerapan absensi manual antara lain: Kesadaran disiplin PNS, kurangnya pengawasan dari atasan, absensi manual mudah dimanipulasi, sanksi tidak konsisten diberlakukan, budaya organisasi yang lemah, kondisi geografis dan infrastruktur terbatas, belum tersedianya sistem digital, keterbatasan anggaran, tingkat literasi teknologi yang masih rendah. Untuk mengatasi hambatan tersebut, telah dilakukan beberapa upaya oleh pihak Sekretariat Daerah, seperti penyesuaian jam piket, peningkatan pengawasan manual, dan pemantauan ulang terhadap absensi harian. Namun, langkah-langkah ini belum cukup signifikan dalam mendorong perbaikan sistem. Oleh karena itu, diperlukan inovasi sistem yang lebih adaptif, seperti penggunaan absensi digital atau biometrik, yang terintegrasi dengan sistem evaluasi kinerja, guna meningkatkan akurasi, transparansi, serta

ketepatan waktu dalam pengolahan data kehadiran pegawai. Dengan demikian, efektivitas sistem absensi dapat ditingkatkan dan kedisiplinan pegawai dapat lebih terjamin dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu instansi pemerintah saja yakni di Sekretariat Daerah Provinsi Papua Pegunungan.

**Arah Masa Depan Penelitian (future work).** Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa Efektivitas Absensi Manual Terhadap Disiplin Pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Papua Pegunungan untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

## V. UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Sekretariat Daerah Provinsi Papua Pegunungan beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Busiri., & Junianto, D. J (2023) Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat. <http://eprints.ipdn.ac.id/13471/>
- Christian, S. M. (2021). Analisis pelaksanaan sistem absensi elektronik dalam menetapkan Single Salary/Tambahan Penghasilan Pegawai ASN di Biro Humas, Protokol dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Riau [Skripsi, Universitas Islam Riau]. Repository UIR. <https://repository.uir.ac.id/7123/1/187121043.pdf>
- Craig, A. W. (2023). Governing through gridlock: Bill composition under divided government. *State Politics & Policy Quarterly*, 23(4), 396–419. <https://www.scopus.com/pages/publications/85179039215>
- Fatimah, Y. (2022). Peranan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Penempatan Pejabat Struktural di Kabupaten Alor Provinsi Nusa Tenggara Timur. <https://ejournal.ipdn.ac.id/JMSDA/article/view/1149>
- Ilmiana, Z. (2016). Analisis perbandingan penerapan sistem absensi manual dan finger print terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa [Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar]. <https://repositori.uin-alauddin.ac.id/3109/1/SKRIPSI%20ZUKIRAH%20ILMIANA%20SE.pdf>
- Jacob, U. S., Fredrick, V. A., & Pillay, J. (2025). Aggressive behavior among individuals with intellectual disability: Predictive factor analysis. *International Journal of Diversity in Education*, 25(2), 1–21. Retrieved from <https://www.scopus.com/pages/publications/85218859740>
- Jalil, R. Y. (2019). Analisis perbandingan tingkat disiplin pegawai antara absensi manual dengan finger print (Studi Kasus pada Biro Administrasi Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Riau) [Skripsi, Universitas Islam Riau]. Repository Universitas Islam Riau. <http://repository.uir.ac.id/id/eprint/20628>
- Liamputtong, P. (2020). *Qualitative research methods* (5th ed.). Oxford University Press.
- Moleong, L. J. (2015). *Metodologi penelitian kualitatif (Edisi revisi)*. PT Remaja Rosdakarya.
- Ntuli, S. P., Nzuza, Z. W., & Mbambo, M. A. (2024). Factors influencing equity financing within government entities in South Africa. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 15(1), 345–353. <https://www.scopus.com/pages/publications/85212222925>

- Nuraini, M. (2021). Pengaruh efektivitas penerapan absensi biometrik dan pengawasan terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil: Studi pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung [Skripsi, UIN Sunan Gunung Djati Bandung]. Digilib UIN SGD Bandung. <https://digilib.uinsgd.ac.id/46284/>
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). Metodologi penelitian sosial. Media Sains Indonesia.
- Ruskarini, D. (2017). Metodologi penelitian kualitatif. Deepublish.
- Simangunsong, F. (2017). Metode penelitian kualitatif untuk ilmu pemerintahan. CV Pustaka Abadi.
- Steers, R, M. (2020). Efektivitas Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Yani, S. Z. F. (2023). Efektivitas penerapan sistem absen manual terhadap disiplin pegawai non-PNS bagian sekretariat pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat [Skripsi, UIN Sunan Gunung Djati Bandung]. Digilib UIN SGD Bandung. <https://digilib.uinsgd.ac.id/68831/>

