

Efektivitas Absensi Online Berbasis Android (PRESTIGE) Pada Peningkatan Kedisiplinan dan Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik

Muklis Cahyono¹⁾, Ika Devy Pramudiana²⁾, Nihayatus Sholichah³⁾

^{1) 2) 3)} Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Email: mukliscahyono@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas Absensi Online Berbasis Android (PRESTIGE) terhadap peningkatan kedisiplinan dan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik serta mengetahui faktor penghambat dan pendukung Absensi Online Berbasis Android (PRESTIGE) pada peningkatan kedisiplinan dan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik. Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor utama yang menyebabkan absensi online pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik masih terdapat beberapa kendala diantaranya pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik khususnya anggota yang bertugas di penjagaan yang diberlakukan sistem shift dengan jam kerja selama 8 jam. Dengan penerapan sistem jam bebas ini dapat disalahgunakan oleh pegawai dengan absensi pada saat cek-in dan cek-out tidak sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan asalkan mencukupi 8 jam kerja. Disinilah yang membuat ketidaksiplinan dalam bekerja di instansi. Teori yang digunakan oleh penulis sebagai dasar atau pedoman berpikir dalam penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini saya berharap bahwasannya adanya kejelasan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik selaku instansi yang mempunyai aplikasi absensi online PRESTIGE agar melakukan pemeliharaan secara berkala agar server tidak mengalami trouble pada saat pegawai melakukan absensi, serta pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik disarankan agar dapat meningkatkan kedisiplinan lagi dikarenakan Satuan Polisi Pamong Praja merupakan Penegak Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah sehingga harus menjadi contoh bagi pegawai yang lain baik dalam kedisiplinan maupun kinerja.

Kata Kunci: Absensi Online, PRESTIGE, Kedisiplinan Pegawai, Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja

Abstract

This study aims to determine the effectiveness of the Android-based Online Attendance (PRESTIGE) in improving discipline and performance of the Civil Service Police Unit (Satpol PP) of Gresik Regency, as well as to identify the hindering and supporting factors of the Android-based Online Attendance (PRESTIGE) in improving discipline and performance of the Civil Service Police Unit (Satpol PP) of Gresik Regency. The data collection techniques used include interviews, observations, and documentation. The research results show that the main factors causing issues with online attendance at the Civil Service Police Unit of Gresik Regency still include several obstacles, particularly among members assigned to guard duty, where a shift system with 8-hour working hours is applied. The implementation of this flexible time system can be misused by employees, as attendance during check-in and check-out does not align with the established working hours, as long as 8 hours of work are completed. This is where the lack of discipline in the workplace occurs. The theory used by the author serves as the foundation or guideline for thinking in this research. Therefore, in this study, I hope that there will be clarity for the Regional Civil Service and Human Resource Development Agency of Gresik Regency, as the agency responsible for the PRESTIGE online attendance application, to carry out periodic maintenance so that the server does not encounter issues when employees clock in, and that employees of the Civil Service Police Unit of Gresik Regency are encouraged to further improve their discipline, as the Civil Service Police Unit is the enforcer of Regional Regulations and the Head of Region's Regulations, and must set an example for other employees in both discipline and performance.

Keywords: Online Attendance, PRESTIGE, Employee Discipline, Performance of Civil Service Police Unit

A. LATAR BELAKANG

Satuan Polisi Pamong Praja merupakan organisasi perangkat daerah yang memiliki kewenangan dalam penegakan peraturan daerah, peraturan kepala daerah, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi ataupun organisasi. Pegawai negeri sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat mempunyai peran sangat penting dalam pembangunan untuk menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban moderen, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kinerja pegawai dalam menjalankan roda organisasi. Kinerja organisasi dipengaruhi oleh faktor tingkat kedisiplinan pegawainya. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan pengawasan tingkat kedisiplinan dan ketepatan dalam bekerja. Kedisiplinan pegawai adalah hal yang sangat penting dalam capaian keberhasilan suatu organisasi.

Menurut penelitian Hasibuan (2012), mengemukakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan (Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil). Pegawai dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Namun tujuan tersebut dapat tercapai apabila keberadaan pegawai dapat

diimbangi dengan disiplin terhadap semua peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Tindakan pendisiplinan juga dapat membantu pegawai menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat mengunggulkannya dalam jangka waktu panjang (Sinambela, 2012). Tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan meningkatkan pencapaian individu.

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik adalah instansi yang memiliki tugas untuk menjaga keamanan, ketertiban, dan perlindungan masyarakat juga menegakkan Peraturan Daerah untuk wilayah Kabupaten Gresik. Sesuai dengan kedudukan Satuan Polisi Pamong Praja sebagai perangkat Daerah dengan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik yang selanjutnya dalam pelaksanaan tugas diatur dalam Peraturan Bupati Gresik Nomor 56 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik. Adapun tugas dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik adalah membantu Bupati dalam penegakan Peraturan Daerah, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman, perlindungan masyarakat dan pembinaan PPNS. Sebagai penegak peraturan daerah, Satuan Polisi Pamong Praja harus memiliki tingkat kedisiplinan yang lebih dari instansi lainnya.

Hal yang sangat penting yang perlu diperhatikan dalam peningkatan disiplin adalah masalah tingkat kehadiran (absensi) pegawai. Seperti yang sudah tertuang dalam Peraturan Bupati Gresik Nomor 21 Tahun 2018 tentang Disiplin Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik. Disiplin kerja pegawai meliputi disiplin dalam pelaksanaan tugas dengan ketentuan mematuhi jam kerja dengan datang tepat waktu dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sistem absensi merupakan sebuah sistem yang ada di suatu instansi yang digunakan untuk mencatat daftar kehadiran setiap anggota instansi tersebut. Sistem absensi mencatat

identitas anggota instansi, waktu cek-in dan cek-out pegawai serta lokasi absensi. Sistem absensi juga mempunyai kemampuan untuk memberikan laporan yang akurat kepada pimpinan instansi.

Penggunaan teknologi pada organisasi atau lembaga-lembaga pemerintah sebagai pendukung efektivitas kinerja. Menurut Miller (Tangkilisan, 2005:138) menjelaskan bahwa arti efektivitas dimaksudkan sebagai tingkat seberapa jauh suatu sistem sosial mencapai hasil guna.

Di lingkungan pemerintah Kabupaten Gresik sendiri sudah menggunakan absensi pegawai dengan berbasis android yang dinamakan “PRESTIGE” (Presensi Terintegrasi) sejak bulan Agustus tahun 2022. Sebelumnya absensi pegawai masih menggunakan absensi sidik jari atau fingerprint. Aplikasi PRESTIGE merupakan aplikasi absensi bagi pegawai di lingkungan Kabupaten Gresik dengan menggunakan smartphone dengan cara kerja aplikasi akan merekam foto pegawai dengan titik koordinat pada saat melakukan absensi. Titik koordinat absensi di-setting dengan radius tertentu sehingga pegawai hanya dapat melakukan absensi pada lokasi yang sudah ditetapkan. Dalam penerapan absensi online pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik masih terdapat beberapa kendala, di antaranya pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik, khususnya anggota yang bertugas di penjagaan yang diberlakukan sistem sift dengan jam kerja selama 8 jam, yaitu sift 1 pukul 07.00 WIB sampai dengan 15.00 WIB, sift 2 pukul 15.00 WIB sampai dengan 23.00 WIB, dan sift 3 pukul 23.00 WIB sampai dengan 07.00 WIB. Oleh karena itu, khusus anggota yang bertugas di penjagaan menggunakan sistem jam bebas. Dengan penerapan sistem jam bebas ini dapat disalahgunakan oleh pegawai dengan absensi pada saat cek-in dan cek-out tidak sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan asalkan mencukupi 8 jam kerja.

Kendala berikutnya adalah jarak absensi. Pada aplikasi PRESTIGE sebenarnya sudah diatur jarak maksimal untuk dapat melakukan absensi adalah 30 meter dari titik koordinat yang sudah ditentukan, akan tetapi pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik

ada yang bertugas di penjagaan Kantor Bupati Gresik, Pendopo Kabupaten Gresik, dan Rumah Dinas Wakil Bupati Gresik, sehingga setting jarak absensi maksimal 6 kilometer sesuai tempat tugas masing-masing anggota, hal ini mengakibatkan dapat disalahgunakan bagi anggota yang jarak rumahnya dengan tempat bertugas kurang dari 6 kilometer sehingga dapat melakukan absensi dari rumah masing-masing.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian tertarik untuk mengkaji lebih lanjut permasalahan ini dalam bentuk skripsi dengan judul “Efektivitas Absensi Online Berbasis Android (PRESTIGE) pada Peningkatan Kedisiplinan dan Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik.”

B. LANDASAN TEORITIS

1. Pengertian Efektivitas

Kata efektivitas berasal dari kata efektif, yang artinya tepat sasaran atau sesuai dengan yang direncanakan. Pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif apabila sudah memenuhi apa yang menjadi sasaran dan tujuan yang telah ditentukan, dikarenakan efektivitas menekankan pada hasil pekerjaan yang akan dicapai.

Menurut Miller (Tangkilisan, 2005:138) dijelaskan bahwa arti efektivitas dan efisiensi dimaksud sebagai tingkat seberapa jauh suatu sistem sosial mencapai tujuannya. Efektivitas berbeda dengan kata efisiensi. Efisiensi dapat diartikan sebagai perbandingan antara biaya dan hasil, sedangkan efektivitas secara berhubungan langsung dengan pencapaian suatu tujuan.

Sedangkan menurut Mardiasno (2017:134), efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Organisasi dapat dikatakan telah mencapai tujuan jika berjalan dengan efektif. Indikator efektivitas dapat digambarkan sebagai jangkauan akibat dan dampak (*outcome*) dari keluaran (*output*) program dalam mencapai suatu tujuan program. Semakin besar output yang dihasilkan terhadap capaian tujuan dan

sasaran yang ditentukan maka semakin efektif pula proses kerja suatu organisasi.

Menurut Gibson (2001:120), efektivitas adalah pencapaian tujuan dan sasaran yang telah disepakati untuk mencapai tujuan usaha bersama. Tingkat efektivitas dapat dilihat dari tujuan dan sasaran serta pencapaian organisasi. Apabila tujuan yang telah tercapai suatu organisasi sesuai dengan rencana maka dapat dikatakan efektif. Jika tujuan dan sasaran tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan tidak efektif. Dengan demikian efektivitas dapat diartikan seberapa jauh tingkat keseimbangan suatu sistem sosial terhadap pencapaian tujuan dan pemanfaatan tenaga manusia.

Dalam hal ini, efektivitas lebih menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara biaya dengan tingkat keberhasilan. Efektivitas selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan tujuan hasil yang dicapai, sehingga efektivitas memberikan kontribusi terhadap kegiatan yang dicapai.

Menurut pendapat Mahmudi dalam bukunya *Manajemen Kinerja Sektor Publik* mendefinisikan pengertian dari pada efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan (Mahmudi, 2005:92).

Menurut Siagian dalam Othenk (2011:4), efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana, dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Abdurahmat dalam Othenk (2008:7), efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana, dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya. Dapat disimpulkan bahwa efektivitas berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu, dan partisipasi aktif dari anggota serta merupakan keterkaitan antara tujuan dan hasil yang dinyatakan, dan menunjukkan derajat kesesuaian antara tujuan yang dinyatakan dengan hasil yang dicapai.

2. Tujuan Efektivitas

Ada beberapa tujuan efektivitas menurut Faisal Ali Ahmad (2001) sebagai berikut:

- a) Meningkatkan produktivitas pegawai terhadap organisasi yang berawal dari kedisiplinan atas tingkat kehadiran pegawai di tempat kerja.
- b) Memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam proses absensi pada pegawai sehingga dapat meningkatkan efisiensi waktu dalam pembuatan laporan absensi bagi unit kerja.
- c) Sistem absensi online dapat mengurangi biaya operasional organisasi.
- d) Memberikan informasi yang lengkap kepada pimpinan dan bagian kepegawaian yang berhubungan dengan kedisiplinan program berupa absensi kehadiran kerja yang merupakan salah satu syarat kerja serta memberikan informasi terkait loyalitas pegawai yang dapat dijadikan dasar dalam penilaian kinerja pegawai.

3. Kriteria Efektivitas

Gibson menyimpulkan kriteria efektivitas suatu organisasi ada lima (5) indikator, yaitu:

- a) Produksi, menggambarkan kemampuan organisasi untuk memproduksi jumlah

dan mutu output yang sesuai dengan permintaan lingkungan.

- b) Efisiensi, sebagai angka perbandingan antara output dan input.
- c) Kepuasan dan semangat kerja, menunjukkan sampai seberapa jauh organisasi memenuhi kebutuhan pada pegawai.
- d) Kemampuan menyesuaikan diri, seberapa jauh menghadapi perubahan di lingkungan internal dan eksternal.
- e) Perkembangan, tempat atau wadah tersebut menyesuaikan dengan apa yang terjadi di lingkungan internal dan eksternal serta sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan.

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

- a) Pencapaian Target: Sejauh mana target yang ditetapkan organisasi dapat terealisasi dengan baik. Ini dapat dilihat dari sejauh mana pelaksanaan tujuan organisasi dalam mencapai target sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
- b) Kemampuan Adaptasi: Keberhasilan organisasi dilihat dari sejauh mana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi, baik dari dalam organisasi maupun luar organisasi.
- c) Kepuasan Kerja: Suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh organisasi yang mampu memberikan kenyamanan dan motivasi bagi peningkatan kinerja organisasi. Yang menjadi fokus di dalamnya adalah pekerjaan dan kesesuaian imbalan atau sistem intensif yang diberlakukan bagi anggota organisasi yang berprestasi dan telah melakukan pekerjaan melebihi beban kerja yang ada.
- d) Tanggung Jawab: Organisasi dapat melaksanakan mandat yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat

sebelumnya, dan bisa menghadapi serta menyelesaikan masalah yang terjadi dengan pekerjaannya.

4. Absensi Online

Absensi adalah suatu pendataan kehadiran, bagian, dan pelaporan aktivitas suatu institusi atau komponen institusi itu sendiri yang berisi data-data kehadiran yang disusun dan diatur sedemikian rupa sehingga mudah untuk dicari dan dipergunakan apabila sewaktu-waktu diperlukan oleh pihak yang berkepentingan.

Ada beberapa jenis absensi, di antaranya adalah cara penggunaannya dan tingkat daya gunanya. Secara umum, jenis-jenis absensi dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

- a) Absensi manual adalah cara pengentrian kehadiran dengan cara menggunakan pena (tanda tangan).
- b) Absensi non-manual adalah suatu cara pengentrian kehadiran dengan menggunakan sistem terkomputerisasi, bisa menggunakan kartu dengan barcode, fingerprint, ataupun dengan menginputkan NIP dan sebagainya.

Absensi online adalah pencatatan kehadiran yang memanfaatkan teknologi modern dengan menggunakan sistem cloud yang terhubung dengan database secara real-time, di mana sistem cloud tersebut bisa diakses di mana saja dan kapan saja selama terhubung dengan internet.

Absensi online merupakan suatu program atau kebijakan dari pemerintah dengan menghubungkan pengelolaan data kehadiran pegawai. Sistem absensi online dapat mengurangi tingkat kecurangan yang sering kali terjadi dalam perusahaan dan instansi, seperti manipulasi data dan penitipan absensi online, hanya pegawai negeri sipil yang dapat mengakses akunnya sendiri. Selain itu, sistem absensi online dapat menghasilkan laporan yang sangat akurat karena data-data absensi sudah diolah oleh sistem dan direkap dengan rapi. Sistem absensi online ini sangat diperlukan dalam

setiap instansi karena dengan sistem absensi, pihak instansi dapat menilai atau memantau kedisiplinan para pegawainya.

Adapun tujuan dari penerapan absensi online antara lain:

- a) Memberikan kemudahan bagi pegawai yang bekerja di luar kantor.
- b) Memberikan kemudahan bagi pegawai dalam pengajuan cuti.
- c) Memberikan informasi yang cepat kepada pegawai maupun perusahaan atau instansi tentang keberlangsungan kinerja.

Sistem absensi berbasis online menjadikan sistem absen yang terkendali pada suatu organisasi pemerintahan yang digunakan untuk merekam, mencatat, serta dapat mengevaluasi kehadiran bagi setiap pegawai di instansi pemerintahan dengan akurat, mulai dari masuk bekerja hingga pulang kerja. Sistem ini juga mencatat jam kerja dari setiap aktivitas pegawai selama bekerja, sehingga absensi online ini bisa menjadi tolak ukur dalam pemberian gaji dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) serta dapat meningkatkan tanggung jawab, disiplin, serta profesionalitas ASN dalam bekerja.

Tujuan penerapan aplikasi online yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Gresik merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja serta kedisiplinan yang tinggi. Karena kedisiplinan yang tinggi dapat merubah tingkat profesionalitas, hasil kerja, serta meminimalisir terjadinya kecurangan pada absen.

5. Indikator-Indikator Absensi Online

Indikator absensi online yang dikemukakan oleh Sleekr (2018) diantaranya adalah:

- a) Peningkatan Produktivitas

Ada berbagai cara instansi dalam meningkatkan produktivitas pegawai, salah satunya ialah melalui perbaikan sistem pada metode absensi pegawai. Kesuksesan suatu instansi tidak lain dari pegawai, tingkat keefektifan sehingga

bisa mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

- b) Praktis

Instansi pemerintahan hendaknya perlu menerapkan absensi online karena metode tersebut sangat berguna dalam kemudahan mengorganisir pegawai, khususnya dari segi kehadiran serta tidak ada biaya perawatan untuk pengadaan perawatan absensi.

- c) Efisien

Absensi online bisa diakses di mana saja dan kapan saja selama terhubung dengan internet. Sehingga lebih menghemat tenaga dan waktu apabila akan memulai sebuah proses kinerja.

- d) Transparansi

Sistem absensi online menciptakan transparansi antar pegawai karena sistem absensi online dapat memastikan gaji yang diperoleh oleh pegawai melalui absensi serta mengetahui jumlah izin cuti yang diperoleh dan dipakai secara otomatis hanya melalui smartphone.

- e) Tingkat Keamanan Tinggi

Tingkat keamanan yang tinggi pada metode absensi online sangat bisa diandalkan karena pada saat akan melakukan absen, pegawai harus menentukan titik koordinat, lalu melakukan foto secara langsung yang kemudian baru bisa melakukan absensi. Hal tersebut sangat menekankan tidak adanya kecurangan pada saat melakukan absensi dan pengajuan cuti.

6. Absensi Berbasis Android

Menurut Teguh Arifianto (2011: 1), Android merupakan perangkat bergerak pada sistem operasi untuk telepon seluler yang berbasis Linux. Menurut Hermawan (2011: 1), Android merupakan OS (Operating System) mobile yang tumbuh di tengah OS lainnya yang berkembang dewasa ini. OS lainnya seperti Windows Mobile, iPhone OS, Symbian, dan masih banyak lagi. Akan tetapi,

OS yang ada ini berjalan dengan memprioritaskan aplikasi inti yang dibangun sendiri tanpa melihat potensi yang cukup besar dari aplikasi pihak ketiga. Oleh karena itu, adanya keterbatasan dari aplikasi pihak ketiga untuk mendapatkan data asli ponsel, berkomunikasi antar proses serta keterbatasan distribusi aplikasi pihak ketiga untuk platform mereka.

Dapat disimpulkan bahwa Android adalah sistem operasi atau OS yang dikembangkan oleh Linux guna menjalankan perangkat smartphone sehingga smartphone dapat digunakan dengan tampilan dan performa yang baik.

Aplikasi absensi online berbasis Android mulai sering digunakan oleh instansi, karena loyalitas dan kinerja pegawai sulit diukur jika sistem absensi yang digunakan oleh instansi masih menggunakan sistem absensi manual. Loyalitas dan kinerja pegawai tak hanya ditentukan dari seberapa sering pegawai datang ke kantor. Ketaatan terhadap aturan dan budaya organisasi dalam instansi merupakan sistem absensi yang mempunyai software yang up to date sangatlah penting, karena memiliki manfaat yang positif bagi lembaga atau instansi terutama dilihat dari sisi efektif, efisien, dan kecepatan. Sistem teknologi yang sekarang dipakai oleh lembaga atau instansi yaitu smartphone Android (Husain dkk, 2017). Hal yang patut dipertimbangkan. Disiplin adalah tindakan taat dan patuh terhadap nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam setiap perusahaan atau instansi akan mempunyai cara untuk memotivasi pegawainya dalam bekerja sesuai ketentuan atau peraturan sehingga mencapai prestasi kerja.

Sistem absensi berbasis Android dipilih, karena lebih efektif dibanding manual atau fingerprint. Sistem ini sangat efektif dan efisien karena dapat langsung diakses menggunakan internet di mana saja dan kapan saja sehingga dapat menghemat waktu, tenaga, kertas, dan sumber daya manusia yang menjalankannya hanya perlu melihat

data laporan melalui software Absensi Online tersebut (Husain dkk, 2017).

7. Disiplin Pegawai

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016), disiplin kerja adalah sikap kesiapan dan keinginan seseorang untuk memahami dan tunduk pada standar pedoman yang berlaku di sekitarnya. Menurut Hasibuan & Malayu (2012), disiplin adalah kegiatan dan pandangan individu yang berasal dari hati. Sedangkan keinginan adalah demonstrasi dan sikap individu sesuai pedoman organisasi, baik yang tersusun maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut Arianti & Karmila (2019), disiplin kerja merupakan salah satu bagian dari kerangka kerja yang harus dipandang oleh suatu perkumpulan atau organisasi untuk menggarap presentasi atau efisiensi suatu perkumpulan.

Selanjutnya, menurut Kasino & Indrayanti (2020), disiplin adalah ketundukan dan kepatuhan terhadap sifat-sifat yang telah ditetapkan dan telah menjadi kewajibannya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan perasaan kewajiban individu atas tugas yang diberikan. Kemudian menurut Budgol & Marek (2018), disiplin kerja dapat diartikan sebagai interaksi persiapan yang berencana untuk mengerjakan administrasi dan penanganan sendiri, dan adanya perlakuan terhadap orangnya yang hebat dalam kaitannya dengan tingkat rutinitas dan efektivitas, serta sebagai penemuan yang mengharapkan untuk melakukan peningkatan perilaku yang menyimpang dari pedoman terkait agar terciptanya disiplin yang baik. Disiplin kerja adalah salah satu bentuk untuk menghormati dan menaati berbagai aturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta dapat menjalankannya dan tidak melanggar peraturan tersebut dan siap menerima resiko apabila melanggar peraturan yang telah dibuat.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh

pedoman-pedoman organisasi. Ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu:

- a) Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan, mengikuti, dan mematuhi pedoman kerja serta aturan-aturan yang telah ditentukan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.
- b) Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu aturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada instansi tersebut. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

8. Faktor-Faktor Disiplin Kerja bagi Pegawai

Menurut Burhanuddin (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- a) Tujuan dan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tentu saja, pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.
- b) Kepemimpinan
Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pimpinan tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.
- c) Kompensasi
Kompensasi sangat penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Artinya, semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik

disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

d) Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

e) Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut. Dengan pengawasan yang dilakukan secara rutin dan konsisten, karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Selain itu, pengawasan juga membantu mendeteksi potensi masalah lebih awal sehingga tindakan korektif dapat segera diambil.

C. METODE

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan induktif, sedangkan pendekatan deduktif dari sebuah teori hanya akan digunakan sebagai pembanding dari hasil penelitian yang diperoleh. Hal ini dimaksudkan untuk mengungkap fenomena secara holistik-kontekstual melalui pengumpulan data yang bersifat deskriptif untuk menghasilkan suatu teori substantif.

Sedangkan proses makna (*verstehen*) menggunakan pendekatan interaksi simbolik atau menggunakan perspektif subjek (*subject perspective*) (Sugiyono, 2009: 60). Data yang akan dihasilkan adalah deskriptif.

Menurut Whitney (dalam Sugiyono, 2009: 61), metode deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Selanjutnya, Nazir (2008: 35) menerangkan bahwa penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, tata cara yang berlaku dalam masyarakat, serta situasi-

situasi tertentu, termasuk hubungan kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, proses yang sedang berlangsung, dan pengaruh suatu fenomena.

2. Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan pemusatan konsentrasi terhadap tujuan penelitian yang sedang dilakukan. Fokus penelitian harus diungkapkan secara eksplisit untuk mempermudah peneliti sebelum melaksanakan observasi. Fokus penelitian adalah garis besar dari penelitian, sehingga observasi serta analisis hasil penelitian akan lebih terarah.

Atas dasar pokok kajian tersebut, maka penelitian difokuskan pada:

- a) Efektivitas Absensi Online Berbasis Android (PRESTIGE) terhadap peningkatan kedisiplinan dan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik.
- b) Faktor-faktor yang menjadi kendala dalam penerapan Absensi Online Berbasis Android (PRESTIGE) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik.

3. Lokasi Penelitian

Sesuai dengan tempat penelitian yang telah ditentukan oleh peneliti, penelitian dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik, Jalan Dr. Wahidin Sudirohusodo Nomor 102 B, Kecamatan Kebomas, Kabupaten Gresik.

D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

1. Efektivitas Absensi Online Berbasis Android dalam Peningkatan Disiplin Pegawai

Efektivitas absensi online dalam peningkatan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik dapat dilihat dari beberapa indikator efektivitas menurut teori Tangkilisan (2005:141) sebagai berikut:

- a) Pencapaian Target

Pencapaian target adalah terlaksananya tujuan instansi guna tercapainya target sesuai dengan yang telah ditentukan sehingga dapat terealisasi dengan baik. Absensi online merupakan salah satu pencapaian target Pemerintah Kabupaten Gresik yang berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS. Penilaian tersebut bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai.

Hal ini juga disampaikan oleh Bapak Agus Sukowiyono, S.Sos., M.Si., selaku Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik yang menyatakan bahwa:

“Pencapaian target dalam penerapan absensi online pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik sudah terlaksana dengan baik. Absensi online sendiri direalisasikan karena adanya Peraturan Bupati Gresik Nomor 10 Tahun 2022 yang telah diubah kedua kalinya menjadi Peraturan Bupati Gresik Nomor 21 Tahun 2024 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik, yang salah satu tujuannya adalah untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai melalui pemberian TPP serta pengurangan tunjangan bagi pegawai yang tidak disiplin.” (Wawancara dilakukan pada Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik, Bapak Agus Sukowiyono, S.Sos., M.Si., pada tanggal 19 Juli 2024).
Selanjutnya, dari hasil wawancara dengan Bapak Nursamsi, selaku Kasubag

Umum dan Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik, menyatakan bahwa:

“Terkait pencapaian target, penerapan absensi online sangat berpengaruh kepada pegawai, juga dalam pembuatan laporan absensi lebih mudah karena rekapitulasi absensi masing-masing pegawai langsung terekam dalam aplikasi.” (Wawancara dilakukan pada Kasubag Umum dan Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik, Bapak Nursamsi, pada tanggal 19 Juli 2024).

Dari hasil wawancara dengan Saudara M. Rifa’i, selaku admin aplikasi PRESTIGE, menyampaikan bahwa:

“Sejak diterapkannya absensi online, indeks disiplin pegawai semakin meningkat. Ini dapat dilihat dari rekapitulasi absensi pegawai setiap bulannya menunjukkan hampir seluruh pegawai memiliki indeks disiplin 100 persen.” (Wawancara dilakukan kepada Admin aplikasi absensi online PRESTIGE Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik, Saudara M. Rifa’i, pada tanggal 22 Juli 2024).

Hal serupa juga disampaikan oleh Saudara Slamet Harianto, S.AP., anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik, bahwa:

“Kalau sekarang ini, disiplin pegawai di sini sudah meningkat karena untuk absensi harus mengikuti aturan yang sudah dibuat oleh Pemerintah Kabupaten Gresik bahwa masuk kerja shift pagi pukul 07.30 WIB dan pulang pukul 16.00 WIB, dan untuk shift sore pukul 15.00 WIB dan pulang pukul 23.00 WIB, karena kalau terlambat nantinya

ada pemotongan TPP.” (Wawancara dilakukan kepada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik, Saudara Slamet Harianto, S.AP., pada tanggal 22 Juli 2024).

Dari hasil wawancara di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa pencapaian target dalam penerapan absensi online telah terealisasi dengan baik dan efektif dalam peningkatan kedisiplinan serta kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik. Dengan diberlakukannya absensi online, rekapitulasi absensi dapat dengan mudah dibuat karena sudah terekam dalam aplikasi, terkait indeks kedisiplinan pegawai.

b) Kemampuan Beradaptasi

Kemampuan beradaptasi adalah penyesuaian diri dalam suatu perubahan yang terjadi. Salah satu kemampuan beradaptasi PNS Satuan Polisi Pamong Praja dalam penerapan absensi online adalah dapatnya menyesuaikan penggunaan aplikasi yang sebelumnya menggunakan finger print atau absensi dengan sidik jari. Dikarenakan PNS Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik lebih banyak bertugas di lapangan, penggunaan teknologi atau aplikasi untuk absensi membutuhkan waktu untuk penyesuaian dalam penerapannya. Namun, dengan dilakukannya sosialisasi penggunaan absensi online, pegawai di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik dengan cepat dapat menyesuaikan diri.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Agus Sukowiyono, S.Sos., M.Si., selaku Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik, menyatakan bahwa:

“Kemampuan adaptasi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik dalam penerapan absensi online tergantung dari orangnya

masing-masing. Sebenarnya, penggunaan absensi online sangat mudah dan dapat dilakukan hanya menggunakan handphone sendiri tanpa harus mengantri untuk melakukan absensi seperti saat dulu waktu menggunakan fingerprint.” (Wawancara dilakukan pada Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik, Bapak Agus Sukowiyono, S.Sos., M.Si., pada tanggal 19 Juli 2024).

Berdasarkan penjelasan dari Bapak Nursamsi, selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik, bahwa:

“Pada awal diberlakukan absensi online tahun 2022, ada sedikit kendala dalam penerapannya dikarenakan pegawai kurang memahami teknologi. Dikarenakan penggunaan aplikasi ini wajib bagi PNS dalam rangka absensi, maka dilakukan sosialisasi dalam penggunaannya, dan pada akhirnya semua pegawai dapat melakukan absensi dengan menggunakan aplikasi online.” (Wawancara dilakukan pada Kasubag Umum dan Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik, Bapak Nursamsi, pada tanggal 19 Juli 2024).

Hal ini juga disampaikan oleh saudara M. Rifa’i, selaku admin aplikasi absensi online, yang menyatakan bahwa:

“Kemampuan adaptasi pegawai dalam penerapan absensi online berbasis android cukup baik. Hal ini dikarenakan pada era saat ini semua pegawai sudah menggunakan handphone android, jadi saya rasa semua pegawai dapat dengan mudah mengoperasikan aplikasi absensi

online.” (Wawancara dilakukan kepada Admin aplikasi absensi online PRESTIGE Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik, saudara M. Rifa’i, pada tanggal 22 Juli 2024).

Dari hasil wawancara dengan saudara Slamet Harianto, S.AP., menyatakan bahwa:

“Pegawai dapat dengan mudah menyesuaikan penggunaan aplikasi absensi online dikarenakan sebelum diterapkan terlebih dahulu diadakan sosialisasi dari bagian kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik, sehingga pegawai dapat dengan mudah menggunakan aplikasi absensi online.” (Wawancara dilakukan kepada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik, saudara Slamet Harianto, S.AP., pada tanggal 22 Juli 2024).

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil wawancara di atas adalah bahwa kemampuan adaptasi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik dalam penerapan absensi online pada saat awal memang mengalami sedikit kesulitan. Akan tetapi, dengan dilakukannya sosialisasi kepada pegawai, seluruh pegawai dapat dengan mudah menyesuaikan diri dan menggunakan aplikasi online.

c) Kepuasan Kerja

Kepuasan dalam bekerja adalah suatu keadaan yang dirasakan seluruh pegawai dalam meningkatkan semangat kerja serta memberikan kenyamanan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugasnya. Karena kepuasan kerja merupakan salah satu kunci motivasi, moral, kedisiplinan, dan prestasi pegawai dalam mendukung kemajuan suatu organisasi.

Sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak Agus Sukowiyono, S.Sos.,

M.Si., selaku Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik, yang menyatakan bahwa:

“Sejauh ini pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik merasa puas dengan diberlakukannya absensi online. Pegawai dapat mengukur tingkat kedisiplinannya melalui hasil rekapitulasi indeks disiplin masing-masing pegawai, dan dengan adanya pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP), yang salah satu indikatornya adalah indeks disiplin, maka dapat memotivasi pegawai untuk lebih giat lagi dalam bekerja.” (Wawancara dilakukan pada Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik, Bapak Agus Sukowiyono, S.Sos., M.Si., pada tanggal 19 Juli 2024).

Pada saat wawancara dengan Bapak Nursamsi, selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik, juga disampaikan bahwa:

“Dengan diterapkannya absensi online ini sangat memberikan motivasi kepada pegawai dikarenakan pegawai harus mengikuti ketentuan aturan dalam pelaksanaan absensi sesuai waktu yang telah ditetapkan. Dengan begitu, pegawai juga merasa puas karena dapat mengukur tingkat kedisiplinannya melalui aplikasi absensi online.” (Wawancara dilakukan pada Kasubag Umum dan Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik, Bapak Nursamsi, pada tanggal 19 Juli 2024).

Saudara M. Rifa’i, selaku admin aplikasi absensi online, juga menyatakan bahwa:

“Dilihat dari hasil rekapitulasi absensi setiap bulannya, terjadi peningkatan. Dari situ dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa puas dengan penerapan absensi online ini dikarenakan berkaitan langsung dengan perolehan tambahan penghasilan pegawai (TPP). Jika pegawai disiplin dalam melakukan absensi baik datang maupun pulang kerja, TPP mereka tidak akan terpotong.” (Wawancara dilakukan kepada Admin aplikasi absensi online PRESTIGE Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik, saudara M. Rifa’i, pada tanggal 22 Juli 2024).

Hal ini juga disampaikan oleh saudara Slamet Harianto, S.AP., anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik, bahwa:

“Pegawai merasa puas setelah diterapkannya absensi online dikarenakan pegawai dapat melakukan absensi dengan menggunakan handphone masing-masing serta dapat mengecek langsung indeks disiplin yang menjadi indikator perolehan TPP, serta dapat memotivasi pegawai untuk lebih disiplin dan giat dalam bekerja.” (Wawancara dilakukan kepada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik, saudara Slamet Harianto, S.AP., pada tanggal 22 Juli 2024).

Dari hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang terpenting dalam suatu organisasi. Tingkat kepuasan kerja pegawai dapat menjadi tolak ukur pencapaian hasil dan tujuan suatu organisasi. Dalam hal penerapan absensi online pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik, bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai

sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pegawai juga dapat melihat tingkat kedisiplinan masing-masing sehingga dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan kedisiplinan, yang berkaitan dengan perolehan tambahan penghasilan pegawai (TPP).

d) Tanggung Jawab

Kedisiplinan merupakan salah satu tanggung jawab sebagai pegawai, di mana seorang pegawai negeri sipil harus bisa melaksanakan tugas dan pekerjaannya tepat waktu. Karena sebagai seorang pegawai dituntut untuk melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku, termasuk absensi yang harus dilakukan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Hal ini disampaikan oleh Bapak Agus Sukowiyono, S.Sos., M.Si., selaku Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik, yang menyatakan bahwa:

“Setiap pegawai memiliki tanggung jawab masing-masing. Salah satu tanggung jawab pegawai adalah melakukan absensi tepat waktu dan melaporkan hasil kinerja karena jika pegawai terlambat, maka akan ada konsekuensi yang harus ditanggung seperti pemotongan TPP, dan itu sudah ditetapkan dalam Peraturan Bupati Gresik. Dengan begitu, setiap pegawai akan bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah menjadi tugasnya.”

(Wawancara dilakukan pada Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik, Bapak Agus Sukowiyono, S.Sos., M.Si., pada tanggal 19 Juli 2024).

Selanjutnya, dari hasil wawancara dengan Bapak Nursamsi, selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian Satuan Polisi

Pamong Praja Kabupaten Gresik, juga disampaikan bahwa:

“Saya sangat setuju dengan diterapkannya absensi online ini, karena dengan absensi online, masing-masing pegawai memiliki tanggung jawab terkait dengan tingkat kedisiplinannya. Hal ini dikarenakan absensi pegawai langsung menggunakan handphone masing-masing sehingga tidak ada alasan untuk tidak melakukan absensi setiap harinya.” (Wawancara dilakukan pada Kasubag Umum dan Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik, Bapak Nursamsi, pada tanggal 19 Juli 2024).

Disampaikan juga oleh saudara M. Rifa’i, selaku admin aplikasi absensi online, yang menyatakan bahwa:

“Pegawai memiliki tanggung jawab bukan hanya terkait absensi, tetapi juga ketika harus izin cuti sakit atau melaksanakan tugas dinas luar. Pegawai harus mengunggah surat izin atau surat tugas ketika melaksanakan tugas dinas luar, sehingga absensi pegawai dapat terkontrol oleh admin.” (Wawancara dilakukan kepada Admin aplikasi absensi online PRESTIGE Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik, saudara M. Rifa’i, pada tanggal 22 Juli 2024).

Hal serupa disampaikan oleh saudara Slamet Harianto, S.AP., anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik, bahwa:

“Semua pegawai bertanggung jawab akan absensi yang dilakukan baik pada saat datang maupun pulang kerja. Pegawai juga harus sering-sering melihat hasil rekapitulasi absensi, apakah pernah melakukan keterlambatan

atau bahkan tidak melakukan absensi, karena hal ini dapat mengurangi perolehan tambahan penghasilan pegawai (TPP).” (Wawancara dilakukan kepada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik, saudara Slamet Harianto, S.AP., pada tanggal 22 Juli 2024).

2. Dampak Penerapan Absensi Online Berbasis Android (PRESTIGE) Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik

Ada beberapa dampak bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik dari penerapan absensi online, sebagai berikut:

a) Absensi Online Dapat Meningkatkan Kinerja Pegawai

Absensi online bertujuan untuk memastikan tingkat kehadiran pegawai yang akan terekam melalui sistem aplikasi dan bertujuan agar pegawai lebih aktif lagi dalam masuk kerja dikarenakan berpengaruh terhadap perolehan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

b) Absensi Online Dapat Memotivasi Pegawai

Penggunaan aplikasi online berpengaruh pada motivasi pegawai. Hal tersebut dikarenakan pegawai akan memotivasi diri sendiri agar lebih disiplin dan tidak terlambat dalam bekerja yang dapat mengakibatkan pengurangan dalam perolehan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

Berdasarkan temuan dari hasil wawancara dan analisis data, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem absensi online di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik telah berhasil mencapai target yang ditetapkan. Penerapan sistem absensi online di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik sesuai dengan tujuan organisasi untuk mencapai efektivitas dalam meningkatkan disiplin kerja. Prinsip-prinsip yang dijabarkan dalam Perpres Nomor 95

Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik telah terintegrasi dengan baik dalam kebijakan dan pelaksanaan di lembaga tersebut. Penerapan sistem absensi online memberikan kontribusi positif terhadap disiplin pegawai. Dengan adanya insentif dan konsekuensi yang jelas, pegawai merasa terbantu dalam melaksanakan kewajiban disiplin, seperti ketepatan waktu jam kerja dan pelaporan hasil kinerja.

Penerapan ini sejalan dengan prinsip-prinsip disiplin kerja, bahwa disiplin adalah usaha menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, efisien, dan efektif melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Penerapan absensi online juga meningkatkan efisiensi administratif dengan proses pembuatan laporan absensi yang lebih efisien dan mencegah potensi manipulasi data. Hal ini mendukung integritas data dan memberikan kepercayaan kepada pegawai terkait transparansi dalam sistem. Pencapaian target tidak hanya terfokus pada kepatuhan dan efisiensi administratif, melainkan juga pada kontribusi sistem terhadap peningkatan produktivitas dan tanggung jawab pegawai. Dengan adanya insentif dan konsekuensi yang jelas, sistem absensi online telah membuktikan diri sebagai alat yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin dan produktif. Penerapan sistem absensi online di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik telah berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan.

E. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Kesimpulan

Hasil dari penelitian tentang Efektivitas Absensi Online Berbasis Android (PRESTIGE) pada Peningkatan Kedisiplinan dan Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik dapat disimpulkan bahwa awal penerapan absensi online berbasis Android pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik di tahun 2022 mengalami kendala dikarenakan pegawai kurang memahami penggunaan aplikasi yang

menggunakan Android. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa:

- a) Pencapaian Target: Absensi online merupakan salah satu pencapaian target Pemerintah Kabupaten Gresik yang berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS. Penilaian tersebut bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi kerja.
- b) Kemampuan Beradaptasi: Meskipun pada awalnya sebagian pegawai kurang memahami absensi online, sehingga dalam pelaksanaan penerapan absensi online membutuhkan sosialisasi.
- c) Kepuasan Kerja: Saat diterapkannya absensi online, tingkat kedisiplinan mengalami peningkatan, dikarenakan berpengaruh terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).
- d) Tanggung Jawab: Sejak diberlakukannya absensi online, tingkat tanggung jawab pegawai semakin meningkat. Jika tidak, maka akan dilakukan pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai bentuk punishment kepada pegawai.

Dampak dari penerapan absensi online berbasis Android bagi pegawai di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik adalah sebagai berikut:

- a) Absensi Online Dapat Meningkatkan Kinerja Pegawai: Dari hasil penelitian didapatkan bahwa absensi online bertujuan untuk memastikan tingkat kehadiran pegawai yang akan terekam melalui sistem aplikasi dan bertujuan agar pegawai lebih aktif lagi dalam masuk kerja dikarenakan berpengaruh terhadap perolehan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).
- b) Absensi Online Dapat Memotivasi Pegawai: Dalam penelitian dijelaskan bahwa penggunaan aplikasi online berpengaruh pada motivasi pegawai. Hal tersebut dikarenakan pegawai akan memotivasi diri sendiri agar lebih disiplin

dan tidak terlambat dalam bekerja yang dapat mengakibatkan pengurangan dalam perolehan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

2. Rekomendasi

Berdasarkan hasil dari penelitian dan kesimpulan di atas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

- a) Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik disarankan agar dapat meningkatkan kedisiplinan lagi, dikarenakan Satuan Polisi Pamong Praja merupakan Penegak Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, sehingga harus menjadi contoh bagi pegawai yang lain, baik dalam kedisiplinan maupun kinerja.
- b) Bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik, selaku instansi yang mempunyai aplikasi absensi online PRESTIGE, agar melakukan pemeliharaan secara berkala agar server tidak mengalami trouble pada saat pegawai melakukan absensi.

REFERENSI

- Alvin, A. (2022). Efektivitas Penerapan Sistem Absensi Online dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara, *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Politik*, 2(2), 141–158.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Khakim, A. (2009). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Pembaruan.
- Peraturan Bupati Gresik Nomor 56 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik.
- Peraturan Bupati Gresik Nomor 21 Tahun 2018 tentang Disiplin Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik.

- Peraturan Bupati Gresik Nomor 23 Tahun 2021 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
- Peraturan Bupati Gresik Nomor 21 Tahun 2024 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik.
- Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tangkilisan, H. N. S. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Tuhana, T., & Andrianto. (2002). *Audit Aspek Produk, Aspek Pelayanan dan Aspek Pengelolaan*. Yogyakarta: Global Pratama.
- Yani, M. (2020). Penerapan Absensi Online Berbasis Android Pada Peningkatan Kedisiplinan dan Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil Pada Bidang PAI. *Jurnal Education FKIP UNMA*, 6(1), 565–572.