

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik di dalam sebuah institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai asset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Yuniarsih & Suwatno (2009) mengemukakan bahwa pegawai atau karyawan merupakan sumber daya manusia yang harus dikelola dengan baik agar perusahaan atau organisasi dapat mencapai tujuan-tujuannya. Susan berpendapat bahwa secara makro sumber daya manusia didefinisikan sebagai penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja (Susan, 2019, hal. 955). Suwatno (2005) menjelaskan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan sebuah pondasi bagi terciptanya produktivitas kerja. Salah satu perilaku yang harus dimiliki oleh seorang pegawai adalah sikap disiplin. Pegawai yang memiliki rasa disiplin yang tinggi akan memiliki kinerja yang baik sehingga tugas dan tanggung jawabnya akan terlaksana. Selain itu, sikap disiplin juga akan mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan benar.

Secara etimologis, disiplin berasal dari Bahasa Inggris discipline yang memiliki arti penganut atau pengikut, pengajaran, latihan dan sebagainya. Davis berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Julianto, 2019). Sedangkan Chew & Taylor berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kemampuan atau sikap seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu (Saputri & Ayuningtias, 2022).

Pemanfaatan teknologi informasi dapat mendukung terselenggaranya pemerintahan yang baik, Dimana kebutuhan informasi yang cepat dan akurat diperlukan dalam memberikan suatu data yang asli. Terciptanya sebuah aplikasi berbasis teknologi informasi di suatu lembaga dimanfaatkan untuk meningkatkan

disiplin kerja pegawai. Dengan bantuan aplikasi tersebut, suatu instansi atau lembaga dapat dengan mudah mendapatkan, mengontrol dan mengolah akses data kinerja pegawai yang bersifat asli (real) dengan mudah. Salah satu perilaku pegawai yang dapat dikontrol dengan menggunakan bantuan aplikasi sistem informasi adalah disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja tersebut dapat berupa perilaku pegawai dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh sebuah instansi atau lembaga tempat bekerja misalnya seperti: kehadiran, jam masuk kerja, dan lain sebagainya.

Simamora (dalam Farida & Hartono, 2016, hal. 41) mengemukakan bahwa disiplin merupakan sebuah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin erat kaitannya dengan upaya untuk meningkatkan kinerja serta tujuan perusahaan (Ikhsan dkk., 2017). Disiplin kerja memiliki arti sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai sebuah usaha dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam sebuah perusahaan (Arraniri, dkk., 2021). Sementara itu Siswanto (dalam Farida & Hartono, 2016, hal. 41) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan sebagai suatu sikap patuh, menghargai, menghormati, dan mengtaati peraturan-peraturan yang sudah berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup melaksanakannya dan tidak menolak untuk menerima hukuman apabila melakukan pelanggaran dari tugas dan wewenang yang telah diberikan.

Sinambela (2016, hal. 335) disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Rivai (dalam Tsauri, 2013, hal. 130)) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karawan agar mereka bersedia untuk merubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peaturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dari pegawai sangat dibutuhkan organisasi karena hal tersebut akan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi pegawai (Tsauri, 2013, hal. 145).

Salah satu tolak ukur dari kedisiplinan tersebut adalah bisa dilihat dari absensi kehadiran dan pulang pegawai tersebut, apakah tepat sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan atau tidak. Bentuk lainnya ketepatan dalam melaksanakan tugas kerja atau lebih menekankan pada output. Pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan jadwal yang ditentukan (Thoha, 2010, hal. 76). Selain itu, Mathis & Jackson menjelaskan bahwa masalah disiplin yang paling umum ditimbulkan oleh para pegawai adalah absensi, bolos, defisiensi produktivitas, alkoholisme, dan ketidakpatuhan (Darmawan, 2013, hal. 42).

Untuk mengetahui tingkat kehadiran pegawai tersebut dapat dilihat dari presensi kehadiran pegawai tersebut. Oleh karena itu, diperlukannya sistem absensi atau presensi yang mampu mencatat dan mengumpulkan rekapan kehadiran pegawai. Sistem presensi tersebut merupakan salah satu metode yang digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan pegawai yang dibuat dan dilaksanakan oleh perusahaan atau instansi. Berikut adalah rekapitulasi data salah satu pegawai PNS di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat pada subbagian kepegawaian.

**Tabel 1. 1**  
**Rekapitulasi Persentase Kehadiran Tahun 2021-2022**

Bulan	Tahun			Tahun		
	2021			2022		
	Progres Kehadiran (%)	Capaian Menit (%)	Terlambat (Menit)	Progres Kehadiran (%)	Capaian Menit (%)	Terlambat (Menit)
Januari	95	93	1	100	95	497
Februari	106	106	3	100	91	512
Maret	122	122	4	105	104	92
April	150	149	42	136	122	885
Mei	81	78	17	71	69	32
Juni	124	120	35	124	122	100
Juli	105	105	11	105	101	107
Agustus	91	91	24	100	95	512
September	110	109	57	-	-	-
Oktober	105	105	20	-	-	-
November	100	94	558	-	-	-
Desember	105	102	279	-	-	-

*Sumber: Subbagian Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat*

Tabel 1.1 menggambarkan tingkat persentase kehadiran pegawai dengan menggunakan sistem absensi berbasis aplikasi presensi online (K-Mob Jabar) sebelum menerapkan versi 5.0. rekapitulasi tersebut dihitung dari mulai tahun 2021 hingga bulan Agustus tahun 2022. Dapat dilihat dari progres kehadiran yang masih memiliki persentase kehadiran di bawah 100% pada bulan-bulan tertentu. Rata-rata persentase kehadiran pegawai pada tahun 2021 mencapai 104% pertahun. Sementara itu capaian menit pegawai dihitung berdasarkan kepada jumlah capaian kerja pegawai dalam sebulan yang terekam oleh sistem. Pada tahun 2021, rata-rata capaian menit kerja pegawai mencapai 94,75% pertahun. Jika dilihat dari rata-rata capaian kerja pegawai perbulan, masih terdapat beberapa yang berada di bawah 100%. Selanjutnya, dapat dilihat bahwa keterlambatan pegawai saat melakukan presensi kehadiran tercatat dengan jelas. Jumlah tersebut didapatkan dari akumulasi keterlambatan pegawai yang terjadi dalam kurun waktu satu bulan. Dari tabel tersebut, terlihat bahwa jumlah keterlambatan pegawai dalam melakukan presensi kehadiran masih cukup besar.

**Tabel 1. 2**  
**Rekapitulasi Persentase Kehadiran Tahun 2022-2023**

Bulan	Tahun			Tahun		
	2022			2023		
	Progres Kehadiran (%)	Capaian Menit (%)	Terlambat (Menit)	Progres Kehadiran (%)	Capaian Menit (%)	Terlambat (Menit)
Januari	-	-	-	100	99	74
Februari	-	-	-	111	106	0
Maret	-	-	-	100	108	6
April	-	-	-	100	98	118
Mei	-	-	-	100	99	70
Juni	-	-	-	100	97	248
Juli	-	-	-	100	98	178
Agustus	-	-	-	100	97	52
September	110	110	34	100	97	55
Oktober	111	110	69	116	115	28
November	100	98	160	100	96	363
Desember	100	100	31	86	81	289

*Sumber: Subbagian Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat*

Serin Novitasari, 2024

*Efektivitas Penerapan Aplikasi Presensi Online (K-Mob Jabar) dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tabel 1.2 menggambarkan tingkat persentase kehadiran pegawai dengan menggunakan sistem absensi berbasis aplikasi presensi online (K-Mob Jabar) setelah menerapkan versi 5.0. rekapitulasi tersebut terhitung dari mulai September 2022 sampai tahun 2023. Terdapat beberapa hal yang tercatat oleh aplikasi presensi online tersebut yaitu progress kehadiran, capaian kerja, dan keterlambatan. Dapat dilihat dari progres kehadiran, hanya terdapat satu persentase progress kehadiran pegawai yang berada di bawah 100% yaitu pada bulan Desember tahun 2023 dengan persentase progres kehadiran sebanyak 86%. Rata-rata persentase kehadiran pegawai pada tahun 2023 mencapai 101% pertahun. Sementara itu capaian menit pegawai terhitung berdasarkan kepada jumlah capaian kerja pegawai dalam sebulan yang terekam oleh sistem. Pada tahun 2023, rata-rata capaian menit kerja pegawai mencapai 99,25% pertahun. Jika dilihat dari rata-rata capaian kerja pegawai perbulan, rata-rata berada di bawah 100%. Selanjutnya, dapat dilihat bahwa keterlambatan pegawai saat melakukan presensi kehadiran tercatat dengan jelas. Jumlah tersebut didapatkan dari akumulasi keterlambatan pegawai yang terjadi dalam kurun waktu satu bulan. Dari tabel tersebut, terlihat bahwa jumlah keterlambatan pegawai dalam melakukan presensi kehadiran masih cukup besar. Dari data kehadiran pada kedua tabel di atas dapat dilihat bahwa informasi mengenai persentase kehadiran tercatat dengan jelas begitupun dengan jumlah keterlambatan pegawai saat bekerja. Informasi persentase kehadiran pegawai di atas merupakan hasil dari rekapitulasi kehadiran pegawai dengan menggunakan sistem presensi non manual yaitu dengan menggunakan sistem presensi online. Data tersebut bersifat akurat dan transparan karena proses melakukan absen dilakukan secara real time dan langsung terekam ke dalam sebuah sistem yang tersimpan dalam sebuah cloud.

Dari kedua tabel presensi kehadiran tersebut memaparkan data kehadiran sebelum dan sesudah penerapan aplikasi K-Mob Jabar versi terbaru yaitu versi 5.0. Pada versi terbaru aplikasi K-Mob Jabar memiliki fitur tambahan yaitu *tracking GPS* yang berfungsi untuk mencatat posisi pegawai dan akan tersimpan ke dalam sistem dan selalu diperbaharui dan dicatat setiap 15 menit sekali. Jika pegawai tersebut tidak berada pada lokasi yang seharusnya maka hal tersebut akan

berdampak pada capaian kerja pegawai yang tidak akan dihitung atau dicatat. Pada aplikasi K-Mob Jabar versi sebelumnya, tidak ada fitur *tracking GPS* yang mencatat lokasi pegawai setiap 15 menit sekali, sehingga setelah melakukan absensi keberadaan pegawai tidak direkam. Dapat dilihat bahwa presentase kehadiran dan capaian kerja pegawai setelah menerapkan aplikasi K-Mob Jabar versi 5.0 memiliki rentang perbedaan yang tidak terlalu jauh setiap bulannya atau dapat dikatakan memiliki frekuensi yang cukup sama. Sementara itu, sebelum diterapkannya aplikasi K-Mob Jabar versi 5.0, terlihat bahwa persentase kehadiran dan capaian kerja pegawai memiliki rentang frekuensi yang cukup jauh setiap bulannya.

Selain itu, terlihat laporan keterlambatan pegawai yang merupakan akumulasi keterlambatan yang dilakukan pegawai setiap bulannya. Keterlambatan tersebut disebabkan oleh terlambatnya pegawai datang ke kantor karena fitur *tracking GPS* juga mengatur batas maksimal lokasi seorang pegawai dari lingkungan kantor dalam melakukan absensi. Sehingga pegawai yang berada di luar wilayah batas lokasi tempat kerja tidak dapat melakukan absensi kehadiran setiap harinya. Selain itu, keterlambatan pegawai dalam melakukan presensi disebabkan karena faktor human error (seseorang lupa untuk melakukan absen). Akumulasi keterlambatan tersebut tercatat jika seorang pegawai melakukan absensi lebih dari pukul 07.30 dan melakukan absensi pulang kurang dari pukul 16.00.

Dari akumulasi data keterlambatan tersebut, dapat dilihat bahwa masih seringnya terjadi ketidak tepatan seorang pegawai dalam masuk kerja. Maksimal akumulasi keterlambatan pegawai adalah sebanyak 900 menit perbulannya, oleh karena itu jika melebihi batas tersebut maka pegawai akan mendapat surat peringatan yang dikeluarkan langsung oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) melalui instansi tempat bekerja untuk selanjutnya diberikan tindakan oleh instansi tersebut. Keterlambatan pegawai dapat tersimpam dan tercatat dengan jelas dan rinci sehingga pegawai dapat melihat akumulasi keterlambatannya. Selain itu, akumulasi data keterlambatan juga dapat digunakan oleh organisasi di masa mendatang terutama dalam mengukur kinerja kerja pegawai.

Setiap instansi memiliki sistem absensi yang berbeda, seperti menerapkan absensi dengan sistem manual. Namun dengan seiringnya perkembangan zaman,

sistem absensi manual tersebut dianggap memiliki banyak kekurangan dan kelemahan sehingga dapat menimbulkan pelanggaran terhadap sistem kerja pegawai. Salah satu pelanggaran yang sering terjadi dari penerapan sistem manual yaitu adanya manipulasi. Selain itu, sistem absensi manual ini dapat menimbulkan kecemburuan sosial antar pegawai seperti contohnya pegawai yang selalu menaati peraturan akan merasa iri terhadap pegawai yang melakukan kecurangan karena nilai akhir mereka yang sama-sama bagus.

Setelah itu, perusahaan mulai menerapkan sistem absensi *finger print* yaitu sebuah cara pengentrian kehadiran berbasis nonmanual dengan menggunakan sistem yang sudah terkomputerisasi (Nurhayati & Malinda, 2021). Absensi dengan cara ini dilakukan dengan menggunakan bantuan alat *finger print* yang mampu mendeteksi sidik jari pegawai (Marwiyah dkk., 2022). Akan tetapi metode ini masih terbukti kurang efektif karena ketersediaan alat yang terbatas dan jumlah pegawai yang banyak menyebabkan terjadinya penumpukan antrian saat melakukan absen (Sugiana & Fadli, 2023). Hal tersebut mengakibatkan pegawai yang sudah datang tepat waktu membutuhkan waktu lebih lama untuk mengantri sehingga terjadi keterlambatan.

Selanjutnya, kemajuan teknologi yang semakin pesat dimanfaatkan oleh pemerintah ke dalam sistem pemerintahan di Indonesia. Berdasarkan intruksi Presiden RI No. 3 tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan dalam meningkatkan kualitas pelayanan melalui *E-Government (Electronic Government)*. *E-Government* tersebut adalah sebuah sistem pemerintahan yang berbasis teknologi (Habibullah & Ferawati, 2022). Pemerintah Provinsi Jawa Barat membuat transformasi Provinsi Jawa Barat ke arah Jabar digital province, dimana sektor pemerintah harus menjadi yang pertama dalam bertransformasi secara digital, dimana ASN harus mampu adaptif terhadap perubahan dan mendukung visi dari Jabar digital province tersebut. Oleh karena itu, pemerintah provinsi Jawa Barat merancang dan menciptakan sebuah alat atau sistem berbasis teknologi untuk dapat mengukur kinerja ASN tersebut. Salah satunya adalah sebuah aplikasi yang diciptakan untuk mengukur dan memantau disiplin kerja ASN Provinsi Jawa Barat yaitu aplikasi kehadiran mobile (K-Mob).

Berdasar pada hal di atas, Pemerintah Provinsi Jawa Barat membuat aplikasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) K-Mob sebagai sarana penilaian Aparatur Sipil Negara (Rohimat, 2021). Landasan daripada penilaian ini mengacu pada Pergub No.75 Tahun 2019 yang menilai ASN dari aktivitas, output, dan perilaku. Dalam aspek perilaku, K-Mob merupakan aplikasi yang digunakan oleh ASN di Provinsi Jawa Barat dalam melakukan presensi kehadiran, maka salah satu kriteria penilaian daripada perilaku tersebut yaitu melalui absensi. Tiap ASN yang melakukan aktivitas dan melaporkan kinerja harian, namun tidak mengisi presensi kehadiran maka dianggap tidak tercatat. Penggunaan sistem presensi menggunakan teknologi merupakan suatu inovasi yang dapat mengantarkan ASN pada salah satu indikator terbentuknya *smart city*, yaitu *Smart Government*.

Pada tahun 2019, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Jabar pertama kali meluncurkan aplikasi SKP Online (K-Mob) yang berfokus pada presensi kehadiran. Namun aplikasi tersebut masih terdapat kekurangan dimana hanya dapat diinstal pada sistem android. Seiring dilakukannya perbaikan terus-menerus, Pada September 2022, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Jabar telah melakukan pembaruan terhadap aplikasi K-Mob yaitu menjadi K-Mob versi 5.0.0, dimana terdapat pengembangan yaitu face recognition, tracking GPS, K-Mob IOS, setting validation (langsung oleh atasan), dan *Dynamic Working Arrangement* (pola kerja dinamis).

*Face recognition* pada K-Mob versi 5.0.0 ini merupakan pengembangan dari face detection yang ada pada versi sebelumnya. Pengembangan fitur face detection tersebut di latar belakang karena memiliki banyak kekurangan seperti sistem akan membaca selfie tanpa mampu mengidentifikasi apakah foto tersebut berupa wajah pegawai tersebut ataupun foto lain. *Face recognition* merupakan sebuah teknologi pendeteksian wajah dimana sebuah sistem dapat melakukan analisa-analisa citra dari foto-foto presensi yang telah tersimpan, apakah benar terdapat 'wajah manusia' yang ada dalam foto-foto yang dimaksud (Kurniawan, 2014).

Kecurangan yang sering terjadi pada saat diterapkan *face detection* yaitu terdapat pegawai yang mengirimkan foto bukan dirinya dan menitipkan smartphone



kepada orang lain yang berada di kantor. Hal tersebut disampaikan oleh BKD Provinsi Jawa Barat pada saat melakukan sosialisasi pengenalan fitur baru pada K-Mob yang disampaikan di channel YouTube BKD Provinsi Jawa Barat pada 24 Agustus 2022. Oleh karena itu, dikembangkan sistem *face recognition* yang mampu mengidentifikasi dan memvalidasi wajah sebagai bentuk keamanan. Face recognition ini dimaksudkan untuk menumbuhkan kesadaran diri pada pegawai.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengatur paratur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan meneraptnkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara. Namun pada penerapannya, masih terdapat aparatur sipil negeri yang tidak menjalankan tugas dan kewajibannya secara maksimal. Selain itu, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 mengatur tentang kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada aparatur sipil negara yang telah terbukti melakukan pelanggaran, jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada pelanggaran disiplin. Hukuman disiplin ini bertujuan untuk memberikan rasa penyesalan kepada pelaku agar tidak mengulangi hal tersebut di masa yang akan datang. Selain itu, kedisiplinan aparatur sipil negara dapat memberikan dampak pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dalam melayani masyarakat (Restu & Meilani, 2023).

Oleh karena itu, upaya untuk mengontrol serta melakukan pembinaan terhadap ASN di suatu instansi pemerintahan dikembangkanlah suatu sistem informasi kehadiran non manual berbasis mobile. Aplikasi kehadiran mobile (K-Mob) bertujuan untuk mempermudah dan meningkatkan efisiensi waktu pegawai dalam melakukan presensi, efisiensi anggaran untuk pengadaan dan pemeliharaan sistem presensi pegawai, serta memperkecil ketidak akuratan data kehadiran. Aplikasi kehadiran mobile (K-Mob) tersebut diberlakukan pada seluruh instansi di bawah pemerintahan Provinsi Jawa Barat untuk mengukur dan mengawasi kedisiplinan dan perilaku pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam hal kehadiran.

Dari hasil wawancara (Maret, 2024) yang dilakukan terhadap beberapa pegawai di bidang pendidikan khusus dan layanan khusus, sub bagian kepegawaian dan humas Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, dapat disimpulkan bahwa penerapan absensi secara manual dirasa kurang efektif begitupun dengan absensi berbasis finger print. Pegawai lebih memilih melakukan absensi dengan menggunakan aplikasi K-Mob tersebut karena dianggap lebih transparan dan akurat. Selain itu penggunaan yang mudah membuat mereka cenderung lebih cepat beradaptasi.

Hasil wawancara juga menjelaskan beberapa kekurangan dari sistem aplikasi online yaitu salah satunya adalah pengajuan izin, cuti dan dinas luar yang harus dilakukan sehari sebelumnya, dirasa kurang praktis bagi para pegawai. Contohnya yaitu pegawai harus mengajukan izin tidak masuk karena sakit sehari sebelumnya, dan hal tersebut dianggap kurang masuk akal oleh pegawai karna secara tidak langsung mereka harus merencanakannya. Contoh lain yang sering terjadi adalah ketika pegawai mendapatkan tugas dinas luar secara mendadak sementara pengajuan dinas luar tersebut harus menunggu penyetujuan dari seorang approver, dan tidak kunjung disetujui maka pegawai tersebut dianggap tidak melakukan absensi kehadiran.

Penelitian dengan judul serupa dilakukan oleh Dalimunthe (2023) yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara menunjukkan hasil bahwa penerapan presensi online memiliki pengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Sementara itu, penelitian dengan judul serupa yang dilakukan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Dharmasraya oleh Aderizal & Syamsir (2023) menunjukkan bahwa penerapan sistem absensi online berbasis aplikasi di OPD Kabupaten Dharmasraya tidak menghasilkan peningkatan dalam disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan uraian fenomena tersebut, salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai terletak pada absensi kehadiran pegawai. Sementara itu, disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, untuk mengawasi dan meningkatkan disiplin kerja pegawai diperlukan sebuah sistem yang dapat

memantau disiplin kerja karyawan, salah satunya yaitu diterapkannya aplikasi kehadiran mobile (K-Mob Jabar) sehingga produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

Dalam menyelesaikan permasalahan tersebut diperlukan pendekatan khusus dengan menggunakan teori efektivitas organisasi untuk dapat melihat seberapa jauh sebuah sistem dalam meningkatkan efektivitas dari organisasi tersebut. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif deskriptif dan inferensial. Penelitian dilakukan di sebuah instansi pemerintahan yaitu di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Maka dari itu, peneliti melakukan penelitian dengan judul “Efektivitas Penerapan Aplikasi Presensi Online (K-Mob Jabar) Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Pada dasarnya sebuah aplikasi dirancang dengan tujuan untuk membantu dan memudahkan suatu pekerjaan. Sebuah aplikasi dikatakan berhasil apabila memberikan dampak positif bagi penggunanya. Keberhasilan sebuah aplikasi dapat diukur dari perilaku pegawai dalam melakukan tugas dengan berbagai kemungkinan yang terjadi. Perusahaan yang menerapkan penggunaan teknologi informasi yang sudah terkomputerasi dan terintegrasi dengan baik misalnya dengan menerapkan aplikasi pendukung terbaru, diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi keberlangsungan perusahaan tersebut, seperti dengan ditandai adanya output yang dihasilkan.

Bentuk dari pemanfaatan teknologi pada bidang pemerintah adalah dengan diterapkannya kebijakan e-government yang digunakan untuk menunjang produktivitas kinerja pegawai aparatur sipil negara salah satunya adalah disiplin kerja pegawai. Disiplin pegawai negeri sipil (sekarang menjadi pegawai ASN), adalah kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak diaati atau dilanggar maka dijatuhi hukuman kedisiplinan (Kadarsiman, 2018, hal. 275). Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil atau aparatur sipil

negara merupakan tonggak aturan kedisiplinan bagi seluruh aparatur sipil negara di Indonesia (Wanta dkk., 2022). Menurut Sari dan Hadijah (2016, hal. 208) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, keberhasilan organisasi ditentukan dari kedisiplinan pegawainya. Selain itu, Suwatno & Priansa (2011, hal. 216) menyatakan bahwa sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan seperti perilaku, hasil dan tingkat kehadiran pegawai merupakan faktor dalam mengukur kinerja pegawai yang akan berpengaruh kepada penilaian kerja pegawai.

Berdasarkan pada latar belakang, fokus masalah dalam penelitian ini terletak pada kedisiplinan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Disiplin kerja merupakan faktor yang penting dalam terciptanya produktivitas kerja pegawai (Faslah & Savitri, 2013). Dalam penelitian ini, peneliti membatasi penelitian dengan penggunaan teknologi yang dimanfaatkan dalam faktor perilaku kerja pegawai. Sehingga permasalahan yang akan diteliti meliputi eefektivitas penggunaan aplikasi K-Mob dalam peningkatan disiplin kerja pegawai. Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat efektivitas pemanfaatan aplikasi presensi online (K-Mob Jabar) di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana gambaran tingkat disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana pengaruh dari penerapan aplikasi presensi online (K-Mob Jabar) dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Terdapat beberapa tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini, diantaranya yaitu:

#### **1. Tujuan Umum Penelitian**

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh hasil dan penjelasan dari efektivitas penerapan aplikasi presensi online (K-Mob Jabar) dalam

meningkatkan disiplin kerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Tujuan lain dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan dan melakukan kajian mendalam mengenai penggunaan aplikasi presensi online (K-Mob Jabar) di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh penggunaan aplikasi K-Mob Jabar terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh peneliti juga bisa dijadikan sebagai bahan rujukan untuk meningkatkan aktivitas kerja pegawai agar lebih efektif dan efisien.

## **2. Tujuan Khusus Penelitian**

Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran tingkat efektivitas pemanfaatan aplikasi presensi online (K-Mob Jabar) di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui bagaimana gambaran mengenai tingkat disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari penerapan aplikasi presensi online (K-Mob Jabar) dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini, peneliti berhadapan penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak. Penelitian ini bisa bermafaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

#### **1. Manfaat Teoritis**

Menurut Firdaus & Zamzam (2018, hal. 57) manfaat teoritis ini berlatar dari tujuan penelitian varifikatif, untuk mengecek teori yang sudah ada. Apakah akan memperkuat atau menggurkan teori tersebut. Manfaat teoritis ini muncul berlatarkan ketidak puasan atau keraguan terhadap teori yang sudah ada. Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan peneliti

baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan ilmu pengetahuan di bidang teknologi perkantoran khususnya mengenai sistem aplikasi presensi online (K-Mob Jabar) terhadap manajemen sumber daya manusia yaitu disiplin kerja pegawai, serta menjadi sebuah bahan perbandingan antara praktek nyata dan teori.

## **2. Manfaat Praktis**

Menurut Firdaus & Zamzam (2018, hal. 57) manfaat praktis adalah manfaat yang berguna untuk memecahkan masalah praktis. Biasanya manfaat praktis ini tidak hanya memberikan manfaat untuk untuk satu subjek saja. Adapun kegunaan manfaat praktis yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Bagi Instansi Terkait**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan memberikan informasi bagi Unit Kepegawaian di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat untuk memahami tentang penggunaan aplikasi presensi online (K-Mob Jabar) sehingga dapat ditindaklanjuti sebagai upaya dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

### **2. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis. Selain itu, penelitian ini diharapkan menjadi sarana dari penerapan ilmu kependidikan yang didapatkan selama perkuliahan.

### **3. Bagi penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi dan bahan masukan bagi yang akan melakukan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang. Selain itu, dapat mendorong peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih dan mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh disiplin kerja dari sudut pandang lain.