

Penerapan Pelaporan Absensi Fingerprint Di Aplikasi Si-Kanda Guna Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Blitar

Marina Wahyuni, Eka Askafi, Nisa Mutiara

Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Islam Kadiri

Email: wahyuni.marina@gmail.com

Abstract

Discipline in this global era is realized by implementing Fingerprint attendance in the Si-Kanda application. This study aims to analyze how the implementation of fingerprint attendance reporting in Si-Kanda in order to improve the discipline and performance of the State Civil Apparatus (ASN) in Blitar Regency. The research method used is descriptive qualitative research. The research informants consisted of 3 main informants and other supporting informants. Data analysis in this study used triangulation and was strengthened by focus group discussions. Based on the results of the study, that the application of Fingerprint attendance reporting in the Si-Kanda application is effective and can improve the discipline and performance of the State Civil Apparatus in the Blitar Regency Government. The implementation of Fingerprint attendance in the Si-Kanda application still has obstacles that must be fixed, such as the presence of State Civil Apparatuses who arrive late and leave during working hours without giving reasons to their superiors, and in the Si-Kanda application they have not been able to recapitulate the performance reports submitted. report each State Civil Apparatur (ASN).

Keywords: *Fingerprint Abscess Reporting, Si-Kanda Reporting, Discipline, Performance*

A. Pendahuluan

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi di globalisasi saat ini terlihat mengalami kenaikan yang sangat pesat. Perkembangan tersebut tidak hanya melahirkan era informasi global, tetapi juga melahirkan media informasi dan telekomunikasi yang tidak mengenal batas ruang dan waktu.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dicapai melalui upaya pengembangan SDM yang terarah dan terencana. Dalam masalah ini yang dimaksud dengan Sumber Daya Manusia adalah Aparatur Sipil Negara. Untuk mendapatkan Aparatur Sipil Negara yang tanggap, punya disiplin yang tinggi, serta sadar akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat diperlukan pembinaan dan kode etik Aparatur Sipil Negara, kedisiplinan di atur dalam Permen Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan dan pembinaan kinerja, penilaian kinerja tindak lanjut; dan sistem informasi kinerja. Kinerja Aparatur Sipil Negara rtuangkan atau bisa dilihat dalam aplikasi Si-Kanda dimana setiap Aparatur Sipil Negara harus dicapai setiap tahun.

Alat fingerprint memiliki sistem elektronik yang canggih hanya dengan melalui sidik jari jempol daripada masing-masing pegawai, juga dengan adanya absensi fingerprint ini pegawai bisa termotivasi untuk datang tidak terlambat dan lebih rajin untuk datang ke kantor karena tidak dapat memanipulasi kehadiran pegawai di kantor. Sehingga kepala bagian instansi dalam hal ini kepegawaian selalu memberikan arahan untuk mengingatkan kepada semua pegawai untuk disiplin kerja yang perlu ditingkatkan, termasuk merubah sikap, tingkat kehadiran yang belum maksimal, pekerjaan yang tertunda.

Absensi fingerprint dan Si-kanda tersebut diharapkan akan dapat meningkatkan produktifitas ASN di Kabupaten. Blitar. Fakta menunjukkan bahwa dengan dijadikannya fingerprint sebagai penunjang pelaksanaan Si-Kanda maka kehadiran ASN menjadi semakin terkontrol karena keharusan untuk menunjukkan kehadiran di setiap kegiatan yang dilakukan, dan kedatangannya yang tepat waktu.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis keefektipan penerapan pelaporan fingerprint di Aplikasi Si- Kanda dalam rangka meningkatkan Disiplin dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Blitar.

2. Untuk menganalisis dan mengetahui kendala dalam penerapan pelaporan fingerprint di aplikasi Si-Kanda guna dalam meningkatkan disiplin dan kinerja.
3. Untuk menganalisis langkah dan upaya untuk memberikan masukan dan ide baru dalam meningkatkan efektifitas penerapan pelaporan fingerprint guna meningkatkan disiplin dan kinerja ASN Kabupaten Blitar.

Absensi

Absensi ialah dokumen yang mencatat jam hadir setiap karyawan di perusahaan. Catatan jam hadir karyawan tersebut dapat berupa daftar hadir biasa, dapat juga pula berbentuk kartu hadir yang diisi dengan mesin pencatat waktu. Pekerjaan mencatat waktu pada dasarnya dapat dipisahkan menjadi 2 (dua) bagian yakni pencatatan waktu hadir (*attendance time keeping*) dan juga pencatatan waktu kerja (*shop time keeping*), (Parta Setiawan : 2022)

Pencatatan jam hadir fingerprint yang dilakukan oleh pada setiap pegawai atau pekerja bisa mempengaruhi tambahan tunjangan oleh si pegawai setiap bulannya. Karena jika pegawai lupa ataupun tidak absen pada fingerprint akan dapat mempengaruhi komponen- komponen yang ada pada Si-kanda.

Aplikasi Sik-Kanda

Undang-undang nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen PNS mengamanatkan pola manajemen yang terpadu dan sistematis. Karena penerapan sistem aplikasi manajemen PNS ini menjadi tuntutan yang harus dipenuhi guna meningkatkan kinerja PNS. Sikanda merupakan aplikasi elektronik yang digunakan untuk penilaian kinerja dari PNS (Pegawai Negeri Sipil), dimana dalam Pengisian Si kanda Kita Harus absen fingertprit , tanpa menguoload absen mulai pengisian Si- kanda Tidak akan bisa.

Hadirnya aplikasi Si-Kanda dapat meningkatkan kinerja, kedisiplinan serta mengoptimalkan penggunaan sistem absensi berbasis elektronik guna menghindari adanya kecurangan atau manipulasi data yang berhubungan dengan kehadiran pegawai. Aplikasi Si-Kanda terdiri dari beberapa proses utama yakni penginputan data informasi kinerja untuk kemudian di inventarisir kedalam sistem informasi yang nantinya data tersebut dapat di lihat dan divalidasi oleh pimpinan di setiap dinas terkait.

Kinerja Aparatur Sipil Negara

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) ini, penilaian Kinerja ASN dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:

1. Sangat Baik, apabila ASN memiliki: 1) nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) – 120 (seratus dua puluh); dan 2) menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara;
2. Baik, apabila ASN memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh) – angka 120 (seratus dua puluh); c. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) <- angka 90 (sembilan puluh);
3. Kurang, apabila ASN memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh)– angka 70 (tujuh puluh); dan
4. Sangat Kurang, apabila ASN memiliki nilai dengan angka < 50 (lima puluh).

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011:825) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan” sedang menurut Hasibuan (2006:444) bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

B. Metode Penelitian

Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kualitatif, Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis deskriptif kualitatif merupakan sebuah metode penelitian yang memanfaatkan data kualitatif dan dijabarkan sejara deskriptif. Jenis penelitian deskriptif kualitatif kerap digunakan untuk menganalisis kejadian, fenomena, atau keadaan secara sosial.

Dalam penelitian ini menggambarkan data yang ada tanpa menjelaskan hubungan antar variabel, di dalam metode penelitian kualitatif juga lazimnya data di kumpulkan dengan beberapa teknik pengumpulan data kualitatif, yaitu ; 1) wawancara, 2) observasi, 3) dokumentasi, dan 4) diskusi terfokus (Focus Group Discussion).

Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu triangulasi sumber data, dimana menghasilkan bukti atau data yang berbeda. Berbagai pandangan itu akan melahirkan keluasan pengetahuan untuk memperoleh kebenaran yang handal.

C. Hasil Dan Pembahasan Hasil Penelitian

Penerapan Pelaporan Fingerprint di Aplikasi Si-Kanda guna dalam meningkatkan Disiplin dan Kinerja ASN di Pemerintahan Kabupaten Blitar.

Informasi mengenai penerapan pelaporan absensi fingerprint dalam aplikasi Si-Kanda guna meningkatkan disiplin dan kinerja ASN Pemerintahan Kabupaten Blitar, menurut dari hasil wawancara yang dilaksanakan pada hari Jumat tanggal 27 Januari 2023 pukul 09.00 WIB dengan Retno Ariesnawati, S.IP, selaku Kepala Bidang Bidang Kesejahteraan , Pembinaa, dan Penilaian Kinerja ASN, mengemukakan:

“...Menurut kami dari pihak BKPSDM dengan adanya penerapan fingerprint ini sudah sesuai dengan Perbub Nomor 58 Tahun 2020, tentang sistem aplikasi daftar kehadiran ,Disini ASN sudah menerapkan absensensi secara elektronik dengan memberikan bukti sidik jari ataupun dengan wajah masing masing ASN. sesuai dengan SOP BKPSDM mengevaluasi pencapaian kinerja ASN , dan memberikan pengawasan. Indikator Kinerja Utama di Lingkungan BKPSDM Kabupaten Blitar adalah untuk Meningkatkan Kualitas dan Disiplin Aparatur Sipil Negara, jadi menurut saya dengan adanya fingerprint bisa meningkatkan disiplin dan memberi pengaruh yang baik untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja ASN, dengan melalui pelaporan kinerja di aplikasi Si-kanda yang mencantumkan kegiatan ASN masing masing tiap harinya. ...”

Tanggapan lain yang dikemukakan oleh Haris Mukti, S.Sos, MH, selaku Kabid Pengadaan dan Pemberhentian Data ASN BKPSDM, melalui wawancara pada hari jumat tanggal 27 Januari 2023, pukul 10.30 menyatakan bahwa:

“...Menurut saya dengan adanya penerapan penerapan pelaporan absensi fingerprint tersebut bisa meningkatkan kedisiplinan ASN Pemkab Blitar,karena otomatis membuat ASN datang tepat waktu unuk jam kerjanya, akan tetapi perlu adanya kontrol dari pimpinan masing masing , hal itu bisa untuk mengetahui kebenaran data ASN benar ada di kantor atau ada yang keluar di saat jam kantor....”

Tanggapan lainnya disampaikan oleh Liesnawati Iranovita , S.Ak, MAP. selakuoperator data di BKPSDM Kabupaten Blitar yang di wawancarai pada hari Jumata tanggal 27 Januari 2023 pada pukul 11.30, mengatakan:

“...Menurut saya dengan adanya absensi fingerprint tersebut bisa meningkatkan kedisiplinan ASN Pemkab Blitar, karena otomatis membuat ASN bisa selalu datang dan ikut apel pagi, di banding sebelum di terapkannya fingerprint tersebut ASN masih ada yang sering datang terlambat., jadi otomatis dengan penerapan fingerprint ini efektif untuk meningkatkan kedisiplinan, akan tetapi dalam meningkatkan kinerja ASN perlu adanya pengawasan dan kendali langsung dari masing masing atasan di OPD , misalnya dengan cara mengecek daftar kehadiran dan hasik kegiatan yang di upload...”

Informan utama yang kedua yaitu dari Inspektorat Kabupaten Blitar keterangan dari Bapak Ali Murtadlo, SH selaku Pengawas Pemerinrahan Muda di Irban Wilayah IV yang di wawancarai pada tanggal hari Jumat tanggal 27 Januari 2023 pada pulul 13.00 mengatakan bahwa :

“...Menurut dari pihak kami Irban IV , yang mempunyai tupoksi Pengawasan dan memberi arahan dan sanksi ASN dengan adanya fingerprint tersebut ada manfaat positif dan manfaat negative, manfaat positif yaitu membuat ASN harus berangkat pagi dan mengikuti apel pagi , walupun apel pagi sebuah kewajiban seorang ASN, sesuai ketentuangan atau aturan yang berlaku, selanjutnya ASN melakukan aktifitas sesuai sasaran atau kinerja yang menjadi target pekerjaan setiap hari. tetapi masih ada yang merasa terpaksa untuk datang pagi, dengan adanya penerapan pelaporan absensi di Si-kanda ini otomatis membuat ASN jadi disiplin. Untuk hal yang negatif ada indikasi laporan ASN yang datang tepat waktu jam 07.00, kemudian keluar datang beberapa jam kemudian, sehingga efektif kinerja ASN tersebut kurang maksimal, laporan tersebut direkapitulasi dalam satu bulan dan di laporkan pada atasannya masing masing , bila terbukti pelanggaran disiplin tersebut ada maka atasan memberi wewenang untuk pemotongan pemberian tunjangan. untuk mengantisipasi adanya ASN yang kurang tertib ...”

Pendapat lain yang dikemukakan oleh KURDIYANTI, SE, MM, Selaku Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Yang di wawancarai pada hari Senin tanggal 30 Januari 2023, pukul 08.00 mengatakan bahwa :

“... Menurut kami penerapan Fingerprint bisa meningkatkan disiplin dan kinerja ASN di Pemerintah Kabupaten Blitar ini, karena sebelum diterapkannya fingerprint ini masih ada ASN yang datang terlambat dan tidak mengikuti apel pagi, dengan penerapan fingerprint ini otomatis bisa membuat ASN harus datang tepat waktu. Penerapan fingerprint ini sudah berjalan dengan baik sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 58 Tahun 2020 tentang Sistem Aplikasi daftar Kehadiran, namun perlu ditingkatkan pengawasan dari atasan langsung bilamana ada kegiatan di luar kantor di luar jam kerja , sehingga bisa menjadi control dari masing-masing SKPD. Dalam p...”

Pendapat lain dari Shyntia Ayumaharani selaku operator data absensi di BPKAD yang diwawancarai pada hari Senin tanggal 30 Januari 2023 pada pukul 09.00 , mengatakan bahwa :

“... Menurut saya penerapan pelaporan fingerprint ini bisa meningkatkan disiplin dan kinerja ASN di Pemerintahan Kabupaten Blitar pelaporan absensi tersebut sangat berpengaruh terhadap disiplin ASN , karena absensi fingerprint tersebut berhubungan langsung dengan Si-kanda klo kita terlambat makan kita tidak akan bisa mengisi atau tertera jam masuk kita di Si-kanda , sehingga membuat ASN harus datang tepat waktu , jadi otomatis dengan adanya penerapan fingerprint ini membuat ASN jadi lebih disiplin ...”

Pemaparan lain dari Saudara Palupi selaku operator data absensi fingerprint di Kecamatan Talun , yang diwawancarai pada tanggal 3 Februari 2023 pada pukul 09.00 yang mana mengatakan bahwa :

“... Menurut saya dengan adanya fingerprint ini bisa meningkatkan kedisiplinan ASN di kabupaten Blitar , dengan adanya Fingerprint ini kita mau tidak mau harus datang pagi untuk melakukan absensi otomatis ASN akan meningkatkan kedisiplinan jangan sampai datang di kantor terlambat, ASN tersebut berusaha untuk datang tepat waktu karena juga akan menjadi pengaruh terhadap pemberian tunjangan , apabila terlambat otomatis tunjangan berkurang jadi ASN akan berusaha untuk datang tepat waktu, jadi otomatis fingerprint bisa membuat ASN menjadi disiplin Klo wilayah lain saya tidak tahu tetapi klo ASN disini saya rasa tidak ada yang keluar tanpa alasan yang tidak jelas, karena disini tergantung dari kesadarannya masing masing ASN dimana disini keterbatasan SDM jadi bila kita sering keluar pekerjaan jadi tidak selesai dan akan menumpuk, kecuali klo ada alasan penting yang jelas dan harus meninggalkan tempat kerja ...”

Pendapat lain dari Informan pendukung dari Tensiana selaku Kasubag umum dari Kecamatan Talun Kabupaten Blitar yang di wawancarai pada tanggal 3 Februari 2023 pada pukul 11.00 yang mana mengatakan bahwa :

“... Menurut saya dengan adanya fingerprint ini bisa meningkatkan kedisiplinan ASN di kabupaten Blitar , dengan adanya Fingerprint ini kita mau tidak mau harus datang pagi selain itu ASN akan berusaha datang tepat waktu karena juga akan menjadi pengaruh terhadap pemberian tunjangan , apabila terlambat otomatis tunjangan berkurang jadi ASN akan berusaha untuk datang tepat waktu”

Pendapat lain dari informasi pendukung Yudi Prastiawan, SE. selaku penyusun program kinerja di BPKAD Kabupaten Blitar yang di wawancarai pada hari Selasa tanggal 7 Februari 2023 pukul 08.00 yang mana mengatakan bahwa :

“... Menurut saya dengan adanya fingerprint dalam aplikasi terkait dengan presensi ASN pada akhirnya dapat meningkatkan disiplin pegawai, jadi kita bisa mengetahui dan mengontrol jam berapa ASN itu masuk dan jam berapa ASN itu pulang, jadi kita bisa memantau ketepatan waktu disiplin dan kinerjanya. Kinerja yang baik itu diawali dengan kita melaksanakan apel pagi jam 07.00 yang membuat tingkat kedisiplinan ASN jadi meningkat. Kinerja ASN di mulai dari kapan kita memulia pekerjaan itu dan kapan kita mengakhiri pekerjaan, hal ini dapat mendukung disiplin dan kinerja seorang ASN. Dengan ketepatan waktu dalam mencapai target penyelesaian pekerjaan akan meningkatkan produktifitas kinerja seorang ASN....”

Pendapat dari Informan pendukung Tanti Mahardini, S.Sos, MSi di BPKAD yang di wawancarai pada hari Selasa tanggal 7 Februari 2023 pukul 09.30 yang mana mengatakan bahwa :

“... Menurut saya dengan adanya fingerprint dalam aplikasi terkait dengan presensi ASN pada akhirnya dapat meningkatkan disiplin ASN di Pemerintahan Kabupaten Blitar, dimana sebelum diterapkannya absensi tersebut masih ada ASN yang selalu datang terlambat, dan pulang juga sebelum jam pulang, dengan adanya fingerprint ini, membuat kita harus datang tepat waktu yaitu mulai pukul 07.00 sampai pulang fingerprint pukul 15.30, apabila kita terlambat 1 menit saja dianggap kita itu datang terlambat 30 menit. Penerapan fingerprint ini sudah sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 58 Tahun 2020....”

Kendala dalam penerapan pelaporan absensi Fingerprint guna meningkatkan kedisiplinan dan kinerja ASN di Pemerintahan Kabupaten Blitar

Kendala dalam penerapan pelaporan yang masih sering ada di lingkungan pemerintahan kabupaten blitar dalam upaya meningkatkan kedisiplinan dan kinerja ASN Kabupaten Blitar, dari hasil wawancara yang diungkapkan oleh Retno Ariesnawati Kabid Kesejahteraan, Pembinaan, dan Penilaian Kinerja ASN di BKPSDM pada hari Jumat tanggal 27 Januari 2023 pada pukul 09.00 menyatakan bahwa :

“...Menurut kami Kendala yang masih ada dalam pengisian aplikasi Si-Kanda ini adalah pengisian aktifitas yang kurang nyata tidak sesuai dengan aktifitas yang dilakukan sehari-hari, kendalanya dari masing-masing OPD, atasan langsungnya yang menyetujui atau mencentang kegiatan, apakah benar-benar ASN yang dinilai mengerjakan tugasnya tersebut....”

Kendala yang dikemukakan oleh Bapak Haris Mukti, S.Sos, MH, selaku Kabid Pengadaan dan Pemberhentian ASN BKPSDM, pada pukul 10.30 menyatakan bahwa :

“...Adanya ASN yang keluar di jam kerja, tetapi saat ini saya rasa kecil untuk ASN yang meninggalkan kantor, karena rata-rata ASN mempunyai kesadaran tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya, bila mereka banyak keluar kantor otomatis menjadi beban dalam menyelesaikan tugasnya atau pekerjaannya hal ini membuat pekerjaan selesai lama dan tidak bisa memberi laporan pada atasannya. Untuk masalah kedisiplinan akan menjadi rekap dan diakumulasi jadi akan berpengaruh pada hukuman disiplin meskipun tingkat ringan jadi ini perlu di sosialisasikan pada seluruh ASN yang masih mengabaikan kedisiplinan walau di tingkat sedang....”

Tanggapan lainnya disampaikan oleh Saudara Liesnawati selaku operator data di BKPSDM pada hari Jumat tanggal 27 Januari 2023 pukul 11.30 mengatakan bahwa :

“... Biasanya kendala yang muncul adalah tidak samanya rekap absensi yang ada di BKPSDM dengan yang ada di OPD, masih adanya absensi yang kurang 100% dari individu, kemudian mencocokkan dengan yang ada di OPD, jadi dalam aplikasi Si-Kanda kadang ada keterangan yang di upload di aplikasi hanya sekedar undangan yang belum tentu ASN itu yang melaksanakan undangan ...”

Pernyataan lain Ali Murtdlo, selakuperwakilan dari Irban Wilayah IV Pengawas Kepegawaian yang di wawancarai pada hariJumat Tanggal 27 Januari 2023 pukul 13.00 mengatakan bahwa :

“... Kendala yang sering muncul ada beberapa ASN yang kurang tertib dalam melaksanakan pekerjaan. dalam jam kerja masih ada yang keluar , jika melebihi waktu jam kerja yang kosong yang dinilai terdapat pelanggaran disiplin tingkat sedang ataupun tingkat berat segera untuk dilaporkan pada Inpektorat selaku Pembina Kepegawaian bila masih bisa dilakukan pembinaan internal pemberian sanksi bagi ASN itu kami akan memberi teguran tertulis atau peringatan, kemudian kita prosese kita mintai keterangan dalam berita acara pemeriksaan. ...”

Pendapat lain Kurdiyanto, SE,mm Kaban yang wawancara pada hari Senin Tanggal 30 januari pada pukul 08.00 mengatakan bahwa : “... Kendalanya masih adanya ASN yang meninggalkan tempat kerja disaat jam kerja tanpa alasan yang jelas, dan melaporkan aktifitas di Si-Kanda hanya untuk formalitas pengisian kegiatan sehari hari pada Si-kanda...”

Keterangan lain dari Shyntia Maharani selaku sebagai operator di BPKAD wawancara spade hari Senin tanggal 30 Januari 2023 pada pukul 09.00 mengatakan bahwa : “... Dalam rekon dengan BKPSDM masih kurang target absensinya karena biasanya ASN yang tidak masuk tidak segera melaporkan suratnya atau mengupload surat cuti tersebut dan pelaporan kinerja ada yang belum genap 100 %”

Keterangan dari Aang Dwi Kasubag Umum di PPKBPPA selaku Kasubag yang di wawancarai pada hari Senin tanggal 30 januari 2023 pada pukul 10.00 mengatakan bahwa :

“... Adanya ASN yang melanggar peraturan dan keluar tanpa ijin itu merupakan yang masih menjadi kendala dalam penerapan absensi, disini nanti kita akan mengadakan pengawasan melekat untuk mengecek setelah absen tersebut benar benar ada kegiatan di luar atau tidak bila meninggalkan kantor”

Tanggapan lainnya disampaikan oleh Palupi operator data Si-kanda di Kecamatan yang di wawancarai pada hari Jumat tanggal 3 FEBruari 2023 mengatakan bahwa :

“... Klo wilayah lain saya tdak tahu tetapi klo ASN disini saya rasa tidak ada yang keluar tanpa alasan yang tidak jelas, karena disini tergantung dari kesadarn nya masing masing ASN dimana disini keterbatasan SDM jadi bila kita sering keluar pekerjaan jadi tidak selesai dan akan menumpuk, kecuali klo ada alasan penting yang jells dan harus meninggalkan tempat kerja....”

Keterangan yang hampir sama dari Tensiana selaku kasubag umum dan operator Kecamatan Talun Kabupaten Blitar yan di wawancarai pada hari Jumat tanggal 3 Februari 2023 mengatakan bahwa:

“... Masih Ada beberapa ASN yang terlambat walau hanya beberapa menit dan tanpa memberi keterangan”

Keterangan dari Informan pendukung Yudi selaku penyusun program kinerja di BPKAD Kabupaten Blitar yang di wawancarai pada hari Selasa pada Tanggal 7 Februari 2023 pukul 08.00 mengatakan bahwa :

“... Masih adanya ASN yang keluar di saat jam jam kantor sementara belum tercover dalam aplikasi Si-kanda tersebut , bila ada kegiatan di luar jam kantor biasanya kita membawa surat tugas selain iu kita masih belum bisa mengcover kegiatan ASN di luar kantor”

Keterangan lain dari Ibu Tanty Mahardini Sekretaris BPKAD , yang di wawancara pada hari Selasa tanggal 7 Februari 2023 pada pukul 09.00 menerangkan bahwa :

“... Adanya ASN yang keluar di saat jam jam kerja tanpa keterangan yang jelas sedangkan aplikasi Si- kanda belum bisa mengetahui keberadaan ASN tersebut belummerekap absensi di luar jam kantor....”

Upaya atau langkah untuk meningkatkan keefektipan penerapan pelaporan fingerpeint dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja ASN di Pemerintahan Kabupaten Blitar.

Langkah langkah dan upaya untuk meningkatkan keefektipan penerapan pelaporan fingerprint guna meningkatkan kedisiplinan dan kinerja ASN di Pemerintahan Kabupaten Blitar perlu di terapkan untuk perbaikan kedisiplinan dan kinerja ASN , seperti pemikiran dalam berbagai wawancara diantaranya dengan informan utama dengan Retno Ariesnawati BKPSDM yang di wawancarai pada hari Jumat tanggal 27 Januari 2023 pada pukul 09.00 mempunyai pendapat bahwa:

“...Langkah untuk meningkatkan keefektipan fingerprint dalam rangka meningkatkan disiplin dan kinerja tersebut klo menurut saya harus ada control langsung dari atasan masing masing , misalnya atasan harus mengevaluasi rekap absensi setiap minggu nya, sehingga atasan mengetahui masih adakah ASN / Staf nya yang datang terlamba, bila mana ada yang sering mengabaikan fingerprintnya atasan bisa memberi peringatan bisa uga memberi sanksi bila sering melnggar Menurut saya untuk meningkatka keefektipsn fingerprint guna meningkatkan kinerja , kita tidak hanya memenuhi absen 100 % tetapi harus memperhatikan aktifitas yang tercatat dalam aplikasi Si-Kanda misalnya dengan atasan mengecek atau meminta setiap hasilkerja staf nya atau out put yang ada , dimaan dalam apliaksi tersebut masih belum mencantumkan hasil dari kegiatan yang di tulisnya...”

Pendapat lain dikemukakanoleh Haris Mukti, selaku Kabid Pengadaan dan Pemberhentian ASN BKPSDM , pada hari Jumat tanggal 27 Januari 2023 pukul 10.30 menyatakan bahwa:

“...Menurut saya untuk lebih meningkatka keefektipan pelaporan fingertprint tersebut perlu adanya penilaian dari atasan langsung misalnya tiap minggu data bsensi tersebut di analisis atau dilihat mana ASN yang sring terlambat , dengan adanya analisis tersebut yang rutin di harapkan ASN lebih meningkatkan disiplin dan tidak lagi datang terlambat ,Klo untuk meningkatkan kinerja ASN perlu pengawasan dari atasan langsung dan alangkah baik nya klo dalam aplikasi Sikanda tersebut tidak hanya mencantumkan kegiatannya tetapi menguplaoad hasil dari kegiatan yang di laporkan , selain itu atasan haruanya mengecek secara berkala hasil dari kegiatan tersebut,...”

Tanggapan lainnya disampaikan oleh Saudara Liesnawati selaku operator data di BKPSDM Kabupaten Blitar pada hari Jumat tanggal 27 Januari 2023 pada pukul 11.30 mengatakan, bahwa langklah untuk mengatasi kendala yang di hadapi adalah :

“... Menurut saya untuk lebih meningkatka keefektipan pelaporan fingertprint tersebut perlu adanya penilaian dari atasan langsung misalnya tiap minggu data absensi tersebut di analisis atau dilihat mana ASN yang sering terlambat , dengan adanya analisis tersebut yang rutin di harapkan ASN lebih meningkatkan disiplin dan tidaklagi datang terlambat , Klo untuk meningkatkan kinerja ASN perlu pengawasan dari atasan langsung dan alangkah baik nya klo dalam aplikasi Sikanda tersebut tidak hanya mencantumkan kegiatannya tetapi menguplaoad hasill dari kegiatan yang di laporkan , selain itu atasan harusnya mengecek secara berkala hasil dari kegiatan tersebut, dan kita sebagai ASN harus mempunyai target sehingga mendorong kita untuk bekerja keras untuk mencapai target tersebut...”

Pendapat lain dari Bapak Ali Murtadho, selaku perwakilan dari Irban Wilayah IV Inspektorat Kabupaten Blitar yang di wawancara pada hari Jumat tanggal 27 Januari 2023 pada pukul 13.00 mengatakan bahwa :

“... Untuk langkah kedepannya kabupaten Blitar selain melalui fingerprint dalam meningkatkan Disiplin seharusnya juga menargetkan kinerja dalam penyelesaian pekerjaan waktu untuk di tetukan atau di targekan berapa jam agar penyelesaian pekerjaan tidak lama Penilain masuk kerja dari seorang ASN klo hanya pada pengukuran disiplin melalui fingerprint dalam pelaporan Si-Kanda saja itu banyak kelemahan kelemahan yang dapat digunakan oleh ASN yang diduga kurang disiplin dalam masuk kerja, dan pencapaiain kinerja harus ada kntrol langsung dari atasan masing masing mengenai hasil kerjanya atau output pekerjaannya...”

Pendapat lain dari Kurdiyanto, SE, MM selaku Kaban BPKAD yang di wawancarai pada hari Senin tanggal 30 Januari 2023 pada pukul 08.00 berpendapat bahwa :

“... Jika ada ASN yang meninggalkan tempat kerja disaat jam kerja atasan harus mengecek dan mengetahui alasan apa , jika ada ASN yang sering ijin atasan juga harus mengevaluasinya bila sering ijin makan harus ada teguran dan sanksi ringan.”

Pendapat lain dari Shyntia Maharni selaku sebagai operator di BPKAD yang di wawancarai pada hari Senin tanggal 30 Januari 2023 berpendapat bahwa :

“... Menurut saya bila ada yang mengajukan cuti untuk segera membuat surat biar tertib dalam pencatatan absensi, untuk masalah kinerja harus ada kendali dan pengawasan internal dari atasan langsung, dan sebagai ASN kita harus mempunyai kesadaran diri tentang kegiatan yang di laporkan tiap hari nya”

Tanggapan lain dari Aang selaku Kasubag Umum di PPKBPPA yang di wawancarai pada hari Senin Tanggal 30 Januari 2023 pukul 10.00 mengatakan bahwa :

“... Dari kepegawaian kita merekap data ASN tersebut untuk mengecek setiap harinya mengenai absensinya dan membutuhkan kecermatan oleh atasan langsung untuk mengecek kinerjanya masing masing ASN. Atasan harus cermat dalam megacc hasil kegiatan yang di laporkan itu benar benar riil dilakukan atau hanya aktifitas pengisian di Si-kanda saja. Bila ada kegiatan di bidang atau team maka atasan akan mengacc sebelumnya....”

Pendapat lain yang disampaikan oleh Palupi dari Kecamatan Kanigoro yang di wawancarai pada hari Jumat 3 Februari 2023 mengatakan bahwa :

“... Menurut saya masalah pelaporan aplikasi Kinerja di dalam Si-kanda inittanggung jawab dari masing masing individu yang akan melaporkan tugasnya pada atasannya langsung, jadi kinerja perlu ada control dari atasan langsung dan kesadaran dari masing masing individu ...”

Tanggapan lain dari Tensiana Kecamatan Talun Kabupaten Blitar Yang di wawancarai pada hari Jumat tanggal 3 Februari 2023 pada pukul 11.00 mengatakan bahwa :

“... Kedisiplinan akan kehadiran itu muncul dari individu / tanggungjawab individu masing masing ASN yang merupak kesadaran kewajiban seorang ASN, sementara untuk aktifitas SI-Kanda kiata akan melaporkan hasil kerja kita pada atasan , kegiatan yang kita hasilkan akan kita laporkan pada atasan, sehingga atasan akan mengetahui.klo ada ASN yang malakukan tidak sesuai atau tidak riil akan menayai langsung dan atasan tidak mencentang kegiatannya di aplikasi Si-kanda....”

Pendapat lain dari Yudi P selaku penyusun program kinerja di BPKAD Kabupaten Blitar yang di wawancarai pada Selasa tanggal 7 Februari 2023 mengatakan bahwa :

“... Langkah yang paling sederhana yaitu , seharusnya ketika seorang keluar kantor itu kita juga absensi di fingerprint tersebut, sehingga kita akan tahu kapan ASN tersebut keluar dan kapan ASN tersebut kembali, namun perlu di kaji ulang untuk keefektifitasannya bila harus berulang ulang fingerprint.

Mungkin kedepan bisa kita menambahi menu tersebut untuk absensi jam kantor , mungkin juga kita bisa menambahi absensi yang bisa melaporkan keberadaan dari ASN tersebut atau lokasi keberadaan dari ASN bekerja itu, dimana jarak lokasi absensi di kantor kita ini luas antara 10-20 m jadi slama ASN masih dalam radius itu masih aman dalam absensi , klo di luar itu berarti kita di luar radius , sehingga bisa di tanyaka pada atasan langsung apakah ada rapat atau mewakili rapat di SKPD lain.

Nanti mungkin untuk kedepannya dalam aplikasi absensi tersebut bisa kita tambahi rentang keberadaan ASN tersebut missal nya 30 m masih termasuk dalam radius kantor , tetapi klo diluar radius itu di luar jam istirahat perlu konfirmasi atasan mengenai tugas yang diberikan ...”

Pendapat yang lain dari Ibu Tanty Mahardini , yang diwawancarai pada hari Selasa tanggal 7 Februari 2023 pukul 09.00 mengatakan bahwa :

“... Menurut saya kedisiplinan tersebut harus muncul dari diri ASN untuk mentaati peraturan yang berlaku yang di dukung oleh adanya fingerprint yang membuat ASN harus datang tepat waktu, kinerja juga harus muncul dari diri sendiri sebagai tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan , selain itu juga harus ada kontrol dari atasan langsung. ...”

Hasil wawancara dengan beberapa narasumber tersebut dapat diperoleh bahwa Penerapan Pelaporan Fingerprint di Pemerintahan Kabupaten Blitar sudah sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 58 tahun 2020 dimana dalam peraturan tersebut ASN wajib hadir dengan laporan fingerprint melalui mesin ataupun android, dengan system tersebut otomatis membuat ASN bisa disiplin hadir tepat waktu sesuai aturan yaitu hadir jam 07.00 dan pulang jam 15.30. Dalam rangka pembinaan penegakan disiplin ASN Pemerintahan Kabupaten sesuai dengan peraturan, namun perlu adanya pengawasan melekat dari atasan langsung, karena disini masih ada kendala dalam penerapan tersebut untuk menuju peningkatkan kedisiplinan dan kinerja ASN di Pemerintahan kabupaten Blitar.

Pembahasan

Penerapan pelaporan Fingerprint merupakan inovasi sistem yang menggunakan android yang merekap data melalui internet kemudian yang bisa langsung di baca di server BKPSD yang menjadi data rekon untuk pengeluaran Tunjangan berdasarkan data masuk kerja tiap ASN , dimana data tersebut di kelola dalam aplikasi Si-kanda yang di mulai pada Tahun 2018 , sebelumnya pemerintahan Kabupaten Blitar hanya absensi menggunakan lokasi tanpa adanya perekaman sidik jari ataupun perekaman wajah, yang mana hal tersebut sangat rawan akan penitipan absen , tanpa kehadiran ASN yang bersangkutan , banyaknya pelanggaran kedisiplinan tersebut .

Dalam rangka untuk meningkatkan keefektipan penerapan absensi fingerprint tersebut perlu adanya kesadaran dari masing masing ASN untuk mentaati kebijakan yang berlaku di dalam pembahasan ini aturan berangkat jam 07.00 sampai pulang jam 15.30. Dan perlu adanya pengawasan melekat dari atasan langsung mengenai hasil kerja yang di laporkan masing masing ASN dalam aplikasi Si- Kanda. Kemudian operator data absensi melakukan rekon di BKPSDM tiap bulannya mengenai skor absensi dan kinerja masing masing ASN, apabila ada ASN ada yang melanggar kebijakan misalnya banyak tidak masuk kerja tanpa alasan , atau melanggar kebijakan yang lainnya maka dari pihak Inspektorat melakukan pembinaan dan pengawasan , untuk pelanggaran ringan seperti yang masih terlambat datang hanya perlu pengawasan dari atasan langsung di masing masing SKPD. Untuk Kinerja akan menjadi tanggung jawab dari atasan langsung masing masing ASN.selain kesadaran dari individu akan target kinerjanya tiap harinya juga perlu pengawasan dari atasan langsung.

Kedisiplinan kerja ASN sangat mempengaruhi daya kerja ASN bila kita datang tepat waktu maka pekerjaan kita akan mencapai target kinerja yang di tentukan dimana kita memaksimalkan waktu untuk bekerja tanpa keluar ruangan di saat jam kerja.

Pelaporan absensi fingerprint ini secara otomatis efektif dan bisa meningkatkan kedisiplinan dan kinerja ASN Pemerintahan kabupaten Blitar, akan tetapi perlu adanya kesadaran akan kewajiban seorang ASN dan pengawasan langsung dari atasan langsung untuk mengontrol kehadiran, serta perlu pengawasan langsung tentang pelaporan kegiatan yang di upload sehari hari oleh masing masing ASN.

Kendala yang dihadapi dalam pelaporan absensi di Si-Kanda masih adanya ASN yang keluar di saat jam kerja sementara dalam sitem aplikasi Si-kanda tersebut belum bisa mendeteksi keberadaan ASN. Bila ada yang keluar di saat jam kerja kita tidak akan mengetahui apakah ASN tersebut benar keluar untuk kepentingan kantor atau kepentingan rapat, atau kepentingan pribadi, oleh sebab itu dari atasan langsung perlu adanya pengawasan dan kontrol . Dalam aplikasi Si-Kanda tersebut belum bisa mendeteksi keberadaan ASN di luar jangkauan.

Kendala lain dalam aplikasi Si-Kanda tersebut pelaporan kegiatan sehari hari masih belum terekap atau dilaporkan di aplikasi tersebut , apa yang menjadi hasil kerja dari yang di laporkan masing masing ASN tiap harinya. Dalam hal tersebut perlu adanya pengawasan dari atasan langsung yang mengecek dan memeriksa hasil yang di laporkan dalam kinerja, sehingga bisa mengontrol kegiatan yang di laporkan itu benar atau tidak di lakukan yang di upload dalam Si-kanda .

Dalam Penerapan Pelaporan Absensi tersebut untuk meningkatkan keefektifan perlu adanya kesadaran dari masing-masing individu untuk melaksanakan kebijakan peraturan yang berlaku, sehingga untuk melaksanakan absensi yang dimulai absensi berangkat dari pukul 07.00 WIB sampai dengan pulang pukul 15.30 adalah kesadaran disiplin dari diri sendiri bukan karena paksaan, sehingga di saat jam kerja ASN akan tetap bekerja sesuai tupoksinya bila ada yang keluar di saat jam kerja harus ada alasan yang disampaikan pada atasan langsung, meninggalkan kantor tersebut untuk kepentingan apa, atau untuk mewakili rapat di SKPD lain.

Kebiasaan tersebut biasanya tergantung dari atasan masing-masing, bila atasan selalu menerapkan kedisiplinan dan ketegasan misalnya pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada instansi tersebut. Pelanggaran kedisiplinan bila sudah dalam kategori level tinggi maka perlu adanya pengawasan dari Inspektorat.

Langkah lain untuk meningkatkan keefektifan penerapan pelaporan absensi fingerprint harus adanya koordinasi yang baik antara BKPSDM yang merekap skor data kehadiran dengan SKPD pengguna kebijakan serta pengawasan dari pihak Inspektorat.

D. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini tentang penerapan pelaporan absensi fingerprint di aplikasi Si-kanda guna meningkatkan disiplin dan kinerja ASN Pemerintah Kabupaten Blitar ini, maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Penerapan Pelaporan Absensi Fingerprint di Aplikasi Si-kanda dalam meningkatkan Disiplin dan Kinerja ASN di Pemerintahan Kabupaten Blitar ini sudah sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 58 tahun 2020 dan sudah efektif dalam meningkatkan disiplin ASN Pemerintahan Kabupaten Blitar melalui absensi fingerprint yang diterapkan di aplikasi Si-Kanda, dengan adanya Si-kanda ASN Pemerintah Kabupaten Blitar lebih bisa meningkatkan kinerja, dimana dalam aplikasi ini ASN Pemerintah Kabupaten Blitar wajib mengisi dan melaporkan aktifitas kegiatan sehari-hari.
2. Kendala yang ada dalam penerapan pelaporan absensi fingerprint ini masih adanya kurang kesadaran individu ASN Pemerintah Kabupaten Blitar yang belum mentaati kebijakan peraturan, dan kurangnya kesadaran akan kewajiban seorang ASN yang harus mengerjakan target kinerja yang harus dilaporkan. Kendala lain dalam penerapan pelaporan absensi fingerprint yaitu dalam aplikasi tersebut masih belum bisa melaporkan keberadaan ASN yang keluar di saat jam kerja dan masih belum bisa melaporkan bila ada kegiatan diluar kantor, sehingga apa bila ada yang keluar di jam kerja belum bisa menjadi kontrol data di Si-Kanda tersebut.
3. Langkah-langkah atau upaya untuk meningkatkan efektivitas dalam penerapan pelaporan absensi fingerprint guna meningkatkan kedisiplinan dan kinerja ASN Pemerintah Kabupaten Blitar perlu adanya pengawasan dari atasan langsung untuk menjadi kontrol mengenai kedisiplinan dan kinerja masing-masing ASN. Atasan langsung harus berperan aktif dalam mengecek kegiatan dari ASN yang dilaporkan di Si-Kanda, dan mengetahui alasan bila ada ASN yang ijin keluar di jam kerja.

E. Referensi

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Gibson, Ivancevich, Donnely. 1997. Organizations (Terjemahan), Cetakan Keempat, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Gulo, W. 2000. Metodologi Penelitian. Jakarta : PT Grasindo Anggota IKAPI Handayaniingrat,
- Drs.Soewarno. 1995. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta : PT.Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Cetakan Ke-8. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

- McKenna, E & Beech, N, 1995, *The Essence of Human Resource Management*, Prentice Hall International Ltd.
- Moekijat. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung : Pionir Jaya.
- Moleong, Lexy J. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif*, cetakan ke-36, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Moleong, Lexy J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*, cetakan ke-36, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen. P & Judge, Timothy. A. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Soudang* P.
- Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Situmorang. (2010). *Data Penelitian; Menggunakan Program SPSS*. Medan: USU Press.
- Sugiyono.(2017). *Metode Penlitian , Kuntitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-23.Bandung:Alfabeta
- Suliyanto (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suyadi. 2010. *Rahasia Sidik Jari*. Jogjakarta: Flash Books
- Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Predana Media Group.
- Tangkilsan, Hessel N.S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Grasindo
- Peraturan Bupati Nomor 10 Tahun 2019 , Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Blitar
- Peraturan Bupati Nomor Tahun 2019 , Tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Kinerja Daerah Secara Elektronik Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Blitar
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- Peraturan Bupati Nomor 58 Tahun 202- , Tentang Sistem Aplikasi Daftar Kehadiran di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Blitar
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen PNS mengamankan pola manajemen yang terpadu dan sistematis
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Bupati. Nomor 58 Tahun 2020.
- Tentang Sistem Aplikasi Daftar Kehadiran.2020
- Peraturan Bupati Nomor 123 Tahun 2019. Tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Kinerja Daerah Secara Elektronik bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Blitar .2019 Pendidikan Dan Pelatihan (Bkpp) Kota Gorontalo.