



EFEKTIVITAS PENERAPAN APLIKASI DAFTAR HADIR ELEKTRONIK (DHE) OLEH DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMASI (DISKOMINFO) DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN MAJALAYA KABUPATEN BANDUNG

¹Nunung Munawaroh & ²Mia Hildayanti

¹Fakultas Manajemen Pemerintahan, Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN)

nunungmunawaroh@gmail.com

² program Studi Ilmu Pemerintahan, FISIP Universitas Bale Bandung (UNIBBA)

miahildayanti@gmail.com

Received 1 Maret 2023; Revised: 3 Maret 2023; Accepted: 15 April 2023; Published: 20 April 2023; Available online: April 2023

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh permasalahan Seringnya jaringan mengalami *trouble/error* sehingga Daftar Hadir Elektronik tidak berfungsi., Masih ditemukannya ASN yang hanya datang pagi mengisi Daftar Hadir Elektronik, meng *upload* foto yang bersangkutan di kantor melalui hp androidnya, setelah itu pulang dan hanya datang lagi sore melakukan hal yang sama dan setelah itu pulang, jadi sama sekali tidak melakukan efektivitas kerja sebagaimana mestinya, masih ditemukan ASN yang datang terlambat, walaupun mereka tahu bahwa sanksi keterlambatan tersebut akan berpengaruh terhadap TPP yang mereka terima, dan tidak adanya teguran/peringatan pimpinan terhadap ASN yang sering datang terlambat, sehingga berpengaruh terhadap ASN yang lainnya. Untuk membahas permasalahan tersebut peneliti kaitkan dengan teori dari Hasibuan (203 :105) dimana untuk mengukur efektivitas penerapan aplikasi daftar hadir elektronik oleh diskominfo kabupaten Bandung menyangkut faktor- faktor kuantitas, kualitas, dan pemanfaatan waktu dan peningkatan sumberdaya manusia. Kemudian metode penelitian yang digunakan adalah dengan metode kualitatif suatu metode penelitian yang berlandaskan filsafat, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci pengambilan sample sumber data dilakukan secara purposive, teknik pengumpulan data triangulasi, analisis data induktif/kualitatif. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa Menyangkut kuantitas pada prinsipnya sejak penerapan aplikasi Daftar Hadir Elektronik ada peningkatan, menyangkut kualitas dalam penerapan aplikasi daftar hadir elektronik (DHE) di kecamatan Majalaya bahwa kehadiran para ASN di lingkungan Kecamatan Majalaya menjadi

meningkat dan lebih baik dan lebih disiplin dalam mengisi Absen melalui DHE tersebut.

Key Word: Efektivitas, Aplikasi DHE, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Kualitas sumberdaya manusia berkaitan dengan kinerja (*performance*). Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja

organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja (*ferformance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja (Gibson, 1997).

Yukl (1998) memakai istilah *proficiency* yang mengandung arti yang lebih luas. Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Profisiensi dilihat dari tiga segi, yaitu: perilaku-perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau outcomes yang dicapai pekerja, dan penilaian-penilaian pada faktor-faktor seperti motivasi, komitmen, inisiatif, potensi kepemimpinan dan moral kerja. Gibson (1997) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efesiensi, dan kriteria

efektifitas lainnya. Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, menurut Mangkunegara (2004:67). Kinerja diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil serta merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan.

Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu penting agar dalam menjalankan roda pemerintahan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasinya yang menjadi acuan baku tersebut untuk menuntun para Aparatur Sipil Negara (ASN) meningkatkan komitmen kerjanya pada organisasi pemerintahan. Sehingga dapat membentuk sikap dan perilakunya, serta disiplin kerja yang sesuai dengan visi dan misi serta strategi organisasi, proses tersebut akhirnya akan membantu dalam menghasilkan individu-individu yang cakap dan mempunyai integritas yang tinggi,

yang nantinya selain menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas juga akan menjadikan suksesnya organisasi atau roda pemerintahan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 3 ayat (11) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS disebutkan bahwa: "Setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) wajib masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja". Pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja dihitung secara kumulatif sampai akhir tahun berjalan yaitu mulai bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun yang bersangkutan.

Yang dimaksud dengan kewajiban untuk masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja adalah setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum bukan karena dinas. Apabila berhalangan hadir wajib memberitahukan kepada pejabat yang berwenang. Keterlambatan masuk kerja dan / atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7 ½ (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari.

Untuk itu Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk memiliki sikap disiplin yang tinggi, mereka harus mentaati semua peraturan yang ada. Untuk mengukur sejauh

mana tingkat kedisiplinan mereka, salah satu cara yaitu dilihat dari kehadiran sehari-hari saat datang dan pulang. Apakah mereka sudah memenuhi ketentuan waktu yang ditetapkan atau belum.

Kehadiran mereka dibuktikan dengan sebuah daftar hadir atau absensi. Absen yang diisi dengan tandatangan saat datang dan tandatangan saat pulang. Bukan *rapel* (sekaligus), bukan rekayasa dan juga bukan sekedar penuh karena ditandatangani dalam waktu yang bersamaan. Untuk menghindari kemungkinan terjadinya pelanggaran/kecurangan tandatangan, yang merupakan menjadi salah satu indikator kedisiplinan kerja, pemerintah mengeluarkan kebijakan yaitu untuk menggunakan mesin absensi elektronik menggantikan sistem absen manual yang selama ini terjadi. Kebijakan ini merujuk pada pemberlakuan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Sejak dikeluarkannya peraturan tersebut, sistem absen di birokrasi pemerintahan mulai berangsur menggunakan sistem absen elektronik. Peraturan tersebut mengingatkan setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) berperilaku disiplin dengan menaati setiap kebijakan yang ditetapkan pemerintah. Disiplin Pegawai

Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin "Aparatur Sipil Negara (ASN) wajib masuk kerja dan menaati jam kerja".

Salah satu penerapan teknologi guna mencapai tujuan dalam meningkatkan efektifitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah dengan meningkatkan kedisiplinan kerja yaitu dengan menggunakan alat *finger print* atau daftar hadir elektronik (DHE). Mesin absensi sidik jari atau *finger print* adalah mesin absensi yang menggunakan sidik jari, dimana sidik jari tiap orang berbeda-beda oleh karena itu mesin tersebut otomatis tidak dapat dimanipulasi. Proses yang dilakukan dalam *finger print* akan menghasilkan laporan yang dapat dibuat dengan cepat dan tepat.

Penerapan absensi sidik jari (*finger print*) ini dilakukan agar memudahkan atasan untuk melihat tingkat kedisiplinan dari masing-masing pegawai. Karena selama ini pada absensi manual, atasan atau pegawai bisa melihat tingkat kedisiplinan pegawai, masalahnya pada absensi manual tidak ada keterangan kapan pegawai tersebut datang dan pulang, pegawai bisa merapel di

hari lain atau menitip absen pada pegawai lain. Sehingga menyulitkan atasan untuk memberikan sanksi yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010.

Daftar Hadir Elektronik sesuai Peraturan Bupati Bandung nomor 86 tahun 2017 tentang Pedoman pelaksanaan Daftar Hadir Elektronik dilingkungan Pemerintah Kabupaten Pasal 1 ayat 11 adalah suatu sistem informasi yang berfungsi mengelola dan menyajikan data kehadiran ASN dilingkungan pemerintah Kabupaten Bandung yang dapat diakses secara online dan terintegrasi ke seluruh SKPD. Kemudian menurut pasal 1 ayat 12 bahwa alat Daftar Hadir Elektronik yang selanjutnya disebut DHE adalah alat yang digunakan untuk mencatat kehadiran ASN secara elektronik.

Maka dengan demikian daftar hadir elektronik ini adalah suatu sistem yang terdiri dari aplikasi komputer, infrastruktur identifikasi jari, sidik jari dan prosedur yang digunakan untuk mengetahui pegawai masuk kerja dan mematuhi jam kerja melalui identifikasi jari. Sidik jari yang digunakan untuk absensi elektronik adalah sidik jari pengguna/ user yang bersangkutan, dimana untuk melakukan perekaman pada perangkat absensi elektronik user/ pengguna dibantu oleh admin dari Badan Kepegawaian,

Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung.

Penerapan absen elektronik sidik jari bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat baik karena menjadi lebih disiplin. Hal itu dilihat dari hasil absen setiap hari. Selain wajib absen para Aparatur Sipil Negara (ASN) juga harus mengikuti apel pagi. Dalam penerapan absen elektronik sidik jari juga terkoneksi dengan handphone para Aparatur Sipil Negara (ASN) yang nantinya bila pegawai sudah melakukan absen maka bisa langsung diketahui. Termasuk juga bila pegawai tidak absen atau justru bolos kerja akan tercatat di mesin, disamping itu kehadiran para Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Daftar Hadir Elektronik ini atau *Finger Print* akan berpengaruh pada penghasilan para Aparatur Sipil Negara (ASN) itu sendiri, hal ini sesuai dengan Peraturan Bupati Bandung Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung.

Mesin absensi sidik jari (*Finger Print*) menurut Widyahartono, adalah salah satu penerapan teknologi guna mencapai tujuan meningkatkan efektifitas kerja yaitu dengan meningkatkan kedisiplinan kerja. Sidik jari tiap-tiap orang tidak ada yang sama, oleh karena itu dengan mesin tersebut otomatis tidak akan dapat dimanipulasi, sehingga proses

yang yang dilakukan dapat menghasilkan suatu laporan dengan cepat dan tepat.

Adapun Ketentuan Daftar Hadir Elektronik adalah sebagai berikut:

1. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak masuk kantor karena melaksanakan perjalanan dinas luar daerah, tugas belajar, cuti, sakit, pendidikan dan pelatihan atau melakukan tugas kedinasan lain tidak wajib melakukan absensi melalui Daftar Hadir Elektronik.
2. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak masuk kantor memberitahukan melalui aplikasi SAE.
3. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang melaksanakan perjalanan dinas luar daerah, tugas belajar, cuti, pendidikan dan pelatihan atau melakukan tugas kedinasan lain menyampaikan surat perintah atau keputusan Pejabat yang berwenang sebagai data dukung sesuai ketentuan.
4. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sakit menyampaikan surat keterangan sakit/dokter sebagai data dukung yang sah.
5. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang izin tidak masuk kerja karena ada keperluan yang dapat dipertanggungjawabkan menyampaikan surat keterangan.

6. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sebelum jam kerja berakhir mendapatkan tugas di luar kantor dalam daerah melebihi jam kerja, sakit atau izin karena ada keperluan yang dapat dipertanggungjawabkan dapat melakukan Presensi Elektronik pulang kerja pada saat akan meninggalkan tugas dengan seizin Pimpinan.

Berdasarkan Peraturan Bupati Bandung nomor 86 tahun 2017 Tentang Pedoman Pelaksanaan Daftar Hadir Elektronik di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung, jam kerja ASN dilingkungan pemerintah Kabupaten Bandung adalah lima hari kerja dari hari senin sampai dengan hari jumat, dengan jam kerja masuk kerja jam 07.30 WIB dan pulang kerja jam 16.00 WIB, dengan bobot kinerja sesuai peraturan Bupati Bandung Nomor 7 tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung adalah produktivitas kerja sebesar 70% (tujuh puluh persen) dan disiplin kerja sebesar 30% (tiga puluh persen)

Kelemahan sistem absensi Daftar Hadir Elektronik / sidik jari beberapa dikarenakan *human error*, seperti scan sidik jari sulit diterima. Hal ini bisa dikarenakan

kondisi jari yang tidak normal, seperti basah, kotor, terlalu kering, ujung jari terkelupas. Namun dibalik kelemahan itu mesin absensi *fingerprint* (Daftar Hadir Elektronik) mempunyai beberapa alternatif penanganan. Seperti mengganti jari yang diregistrasi, mengganti dengan PIN atau Kartu.

Namun demikian selain permasalahan diatas berdasarkan observasi awal dilapangan peneliti menemukan fenomena permasalahan yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) dilapangan diantaranya:

1. Seringnya jaringan mengalami *trouble/ error* sehingga Daftar Hadir Elektronik tidak berfungsi.
2. Masih ditemukannya ASN yang hanya datang pagi mengisi Daftar Hadir Elektronik, meng *upload photo* yang bersangkutan dikantor melalui hp androidnya, setelah itu pulang dan hanya datang lagi sore melakukan hal yang sama dan setelah itu pulang, jadi sama sekali tidak melakukan efektivitas kerja sebagaimana mestinya.
3. Masih ditemukan ASN yang datang terlambat, walaupun mereka tau bahwa sanksi keterlambatan tersebut akan berpengaruh terhadap TPP yang mereka terima.
4. Tidak adanya teguran/ peringatan pimpinan terhadap ASN yang sering datang terlambat, sehingga

berpengaruh terhadap ASN yang lainnya.

Kerangka Pemikiran

Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu faktor penentu agar tujuan suatu organisasi dapat tercapai. Upaya agar tujuan organisasi tercapai dapat direalisasikan dengan memperhatikan motivasi, kinerja pegawai, dan kedisiplinan ASN. Salah satunya yaitu menerapkan absensi kehadiran melalui aplikasi daftar hadir elektronik (DHE) dalam bentuk *finger print*. Penerapan absensi sidik jari (*finger print*) ini tentusaja dilakukan agar memudahkan atasan untuk melihat tingkat kedisiplinan dari masing- masing pegawai. Aplikasi Daftar Hadir elektronik itu sendiri adalah suatu system aplikasi elektronik yang menggunakan sidik jari PNS untuk mengidentifikasi kehadiran PNS secara on-line dan dikendalikan oleh SKPD yang membidangi kepegawaian.

Efektif dan tidaknya penerapan aplikasi Daftar Hadir Elektronik (DHE) ini juga akan tergantung kedisiplinan para ASN tersebut, untuk melihat efektivitas penerapan aplikasi tersebut, peneliti kemukakan faktor- faktor yang mempengaruhi efektivitas yang dikemukakan Hasibuan (2013: 105) dimana faktor- faktor dimaksud adalah mencakup, kuantitas, kualitas, dan pemanfaatan waktu dan

peningkatan sumberdaya manusia.

Berdasarkan teori apa yang disampaikan tersebut diatas menurut peneliti berkaitan dengan penerapan aplikasi daftar hadir elektronik (DHE) oleh Dinas Komunikasi dan Informasi (DISKOMINFO) dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung bahwa ;

1. Kuantitas, artinya bahwa dalam peningkatan kinerja harus ada peningkatan persentase angka yang dihasilkan setelah diterapkannya aplikasi daftar hadir elektronik (DHE) di Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung
2. Kualitas, artinya lebih kepada hasil, dimana para pegawai di Kecamatan Majalaya menjadi lebih teliti, trampil, cakap, mempunyai inisiatif yang tinggi dalam bekerja.
3. Pemanfaatan waktu, artinya bahwa para pegawai di Kecamatan Majalaya benar-benar menggunakan waktunya dalam bekerja, sehingga tidak ada waktu yang terbuang, sehingga diharapkan tidak ada pekerjaan yang tertunda.
4. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia, artinya bahwa karyawan Kecamatan Majalaya dari segi kuantitas

maupun kualitasnya menjadi meningkat kearah yang lebih baik dengan mempunyai kualitas kerja yang tinggi.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2009: 15) penelitian kualitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan filsafat, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci pengambilan sample sumber data dilakukan secara purposive, teknik pengumpulan data triangulasi, analisis data induktif/kualitatif. Penelitian kualitatif bertumpu pada latar belakang alamiah secara holistik, memposisikan manusia sebagai alat penelitian data secara induktif.

3.1. Teknik Penentuan Informan

Pada penelitian kualitatif tidak dikenal adanya populasi dan sampel, tetapi menggunakan informan peneliti yang merupakan subjek yang memahami informasi objek penelitian sebagai pelaku maupun orang lain yang memahami objek penelitian (Bungin, 2007:76). Maka dalam penelitian Pelaksanaan penerapan Aplikasi Daftar Hadir Elektronik (DHE) oleh Dinas Komunikasi dan

Informasi (DISKOMINFO) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung ini informan penelitian yang diikut sertakan antara lain sebagai berikut:

- 1) Bagian Kepegawaian Dinas Komunikasi dan Informasi (DISKOMINFO) Kabupaten Bandung
- 2) Camat Majalaya
- 3) Sekretaris Camat
- 4) Kasubag Umum dan Kepegawaian
- 5) ASN Kecamatan Majalaya
- 6) Operator Pengelola Daftar Hadir Elektronik (DHE) Kabupaten Bandung
- 7) Pegawai di Kecamatan Majalaya

PEMBAHASAN

Kuantitas dalam Penerapan Aplikasi Daftar Hadir Elektronik (DHE) oleh Dinas Komunikasi dan Informasi (DISKOMINFO) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan atau dalam hal penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) sehingga kinerja karyawan atau ASN dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya

karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan pimpinan.

Dengan demikian bahwa harusnya setelah diterapkannya aplikasi daftar hadir elektronik dalam peningkatan kinerja harus ada peningkatan persentase angka kinerja/ persentase yang meningkat yang dihasilkan di Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung, itupun kalau seandainya ASN yang hadir benar-benar menggunakan waktunya dipakai untuk bekerja, tidak hanya sekedar mengisi daftar hadir elektronik belaka, untuk mendapatkan pemahaman tentang bagaimana kuantitas penerapan Daftar Hadir Elektronik (DHE) peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Diskominfo Kabupaten Bandung Bapak Yudi Abduabdurahman, tanggal 9 Juli 2022, dimana hasil wawancara tersebut beliau menyampaikan hal sebagai berikut :

“Sebagaimana tujuannya yaitu untuk mengoptimalkan penggunaan sistem absensi berbasis elektronik tujuannya guna menghindari adanya kecurangan dan/atau manipulasi data yang berhubungan dengan kehadiran pegawai yang dilakukan oleh seluruh ASN di wilayah Kabupaten Bandung bukan saja di Kecamatan Majalaya, dan dengan penerapan ini mudah-mudahan diperhatikan oleh seluruh ASN, jadi dengan daftar hadir elektronik ini sudah tidak lagi

Nunung Munawaroh dan Mia Hildayanti, Efektivitas Penerapan Aplikasi Daftar Hadir Elektronik (DHE) oleh Dinas Komunikasi dan Informasi (Diskominfo) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung

memakai pola lama yang konvensional, karena berdasarkan pengalaman pola lama ini atau manual banyak disalahgunakan, walaupun tentunya bisa saja aplikasi ini pun tidak tertutup kemungkinan ada kelemahannya, tapi diharapkan dengan aplikasi ini lebih efektif dan efisien dan juga ada peningkatan kinerja para ASN di seluruh wilayah Kabupaten Bandung pada umumnya, saya kira demikian”

Hal tersebut senada dengan apa yang disampaikan Camat Majalaya pada saat wawancara dengan peneliti tanggal 8 Juli 2022 saat ditanya tentang bagaimana efektivitas Penerapan Aplikasi Daftar Hadir Elektronik (DHE) oleh Dinas Komunikasi dan Informasi (DISKOMINFO) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung dilihat dari segi kuantitas, beliau menyampaikan sebagai berikut:

“Pada prinsipnya ASN yang berada di Kecamatan Majalaya dengan Merujuk pada beberapa peraturan yang ada, bahwa pemberlakuan penerapan Daftar Hadir Elektronik (DHE) bagi Pegawai Negeri Sipil adalah yang pertama untuk meningkatkan disiplin, dan yang kedua meningkatkan produktifitas kerja. Tujuan dari penerapan Daftar Hadir Elektronik (DHE) dengan mengacu pada kewajiban PNS adalah untuk mewujudkan PNS yang bertanggungjawab dan

professional dalam berkerja, namun pada kenyataannya di Kecamatan Majalaya dari segi kuantitas belum sepenuhnya ada peningkatan yang signifikan dengan apa yang diharapkan terutama dalam meningkatkan produktifitas kerja, tapi kalau disiplin ngisi absen daftar hadir elektronik ya memang ada peningkatan karena mungkin mereka takut dengan ketidak hadirannya itu akan berpengaruh terhadap Tukannya saja, jadi bukan kesadaran untuk meningkatkan kinerjanya tetapi lebih ketakut mengurangi penghasilan tukannya”

Maka dari apa yang disampaikan tersebut peneliti beranggapan bahwa sebenarnya dalam penerapan aplikasi Daftar Hadir Elektronik (DHE) dengan melihat fenomena apa yang disampaikan tersebut bagi sebagian Aparatur Sipil Negara (ASN) belum sepenuhnya untuk meningkatkan kuantitas bekerja dengan tujuan melayani masyarakat tetapi lebih kepada ketakutan mengurangi penghasilan saja, maka dengan demikian harus ada upaya lain dari pimpinan untuk mendisiplinkan ASN yang kurang disiplin untuk selain disiplin meningkatkan kinerjanya juga dengan baik.

Lebih lanjut peneliti sampaikan hasil wawancara dengan Kepala BKPSDM Kabupaten Bandung Bapak Drs. Ahmad Djohara, M.Si tanggal 10 Juli 2022 ketika

diberikan pertanyaan yang sama, beliau menyampaikan bahwa :

“Daftar Hadir Elektronik adalah suatu metode melaporkan kehadiran ASN, menggunakan aplikasi mengandalkan jaringan internet atau wireless untuk mengirim data ke server, untuk kemudian diolah ataupun di monitori. Daftar Hadir Elektronik berbasis online juga merupakan suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh ASN untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak, dan dengan Daftar Hadir Elektronik ini semua ASN bisa langsung terpantau oleh BKPSDM, karena memang tujuan dari Daftar Hadir Elektronik ini adalah agar kehadiran ASN dapat terpantau dan mudah diawasi dalam kehadirannya, sehingga kita juga jelas dalam menerapkan sanksi badi ASN yang nakal, dan alhamdulillah selama penerapan DHE ini para ASN di Kabupaten Bandung lebih disiplin dalam kehadirannya, dan semoga juga berpengaruh dalam peningkatan kerjanya”.

Dengan demikian kedua pernyataan yang disampaikan tersebut pada prinsipnya kuantitas dalam kehadiran para ASN dilingkungan Kecamatan Majalaya sejak penerapan aplikasi Daftar Hadir Elektronik ada peningkatan, tetapi dengan peningkatan kehadiran tersebut belum tentu juga akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan para ASN tersebut, karena berdasarkan observasi dilapangan yang dilakukan peneliti Ketika datang ke kantor para ASN tersebut berpariatif, ada yang memang langsung bekerja, ada yang hannya ngobrol saja dan bahkan setelah

melakukan absen ada juga yang pulang, dan hanya datang lagi Ketika absen pulang, kecuali ada pimpinan ada pimpinan mereka masih bertahan di kantor. Dengan demikian maka menurut peneliti kepada ASN seperti itu harus ada Tindakan tegas dari aparaturnya yang berada diatasnya, supaya kehadiran bagus termasuk kinerjanya juga bagus dan sesuai harapan pimpinan dan masyarakat.

Kualitas dalam Penerapan Aplikasi Daftar Hadir Elektronik (DHE) oleh Dinas Komunikasi dan Informasi (DISKOMINFO) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung

Kualitas merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran dengan baik dan berdaya guna. Hal inilah yang menyebabkan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama pegawai dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif, begitupun halnya dengan kualitas penerapan

aplikasi daftar hadir elektronik (DHE) dimana tujuannya adalah untuk meningkatkan kehadiran para ASN agar lebih baik dan lebih disiplin, sehingga tentu saja diharapkan pula ada peningkatan kualitas kerjanya sesuai dengan yang diharapkan. artinya lebih kepada hasil kerja, dimana para pegawai di Kecamatan Majalaya menjadi lebih teliti, trampil, cakap, mempunyai inisiatif yang tinggi dalam bekerja, maka bila indikator- indikator tersebut berjalan dengan baik, maka tentusaja secara kualitas penerapan aplikasi daftar hadir elektronik (DHE) itu sesuai dengan yang diharapkan, dan untuk membuktikan indikator- indikator tersebut berjalan atau tidak maka peneliti melakukan wawancara dengan beberapa narasumber, termasuk dengan kepala Diskominfo Kabupaten Bandung Bapak Drs. Yudi Abduabdurahman, M.Si tanggal 9 Juli 2022, sebagai berikut:

“Menurut pantauan dan laporan dari berbagai SKPD yang ada di wilayah Kabupaten Bandung ke kita saat ini setelah diberlakukannya kehadiran berbasis Daftar Hadir Elektronik (DHE) secara kualitas ada peningkatan yang signifikan, lebih disiplin sehingga berpengaruh pada hasil kerja atau kinerja yang lebih cepat dan target- target pekerjaan di tiap SKPD lebih meningkat ini tentang peningkatan kualitas yah, jadi intinya ada peningkatan karena tentu dengan datang tepat waktu dan pulang tepat

waktu pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat, berbeda dengan waktu sebelum penerapan DHE banyak ASN yang datang terlambat kemudian pulang lebih cepat sehingga berakibat pada kinerja pegawai yang tidak memuaskan, atau kurang baik, hal tersebut juga tentu saja, tidak terlepas dari pengawasan dan arahan pimpinan- pimpinan SKPD- SKPD di wilayah kerjanya masing- masing, karena bukan saja datang dan pulang tepat waktu tapi para ASN itu melakukan apa Ketika dia dikantor, itu kan yang mengawasi pimpinan di wilayahnya masing- masing, sehingga harus bersinergi antara datang pulang dan pekerjaan, jadi intinya tidak hanya datang dan pulang tepat waktu, tapi juga dia harus melakukan pekerjaan sesuai SOP dan prosedur yang berlaku dalam melakukan aktivitas pekerjaannya itu, mungkin itu yang bisa saya sampaikan, dan selanjutnya anda bisa bertanya langsung ke Camat Majalaya bagaimana aktivitas para ASN yang berada di Kecamatan Majalaya.”

Berdasarkan wawancara dengan Camat Majalaya tanggal 11 Juli 2022 ketika ditanyakana pertanyaan yang sama adalah sebagai berikut :

“Menurut saya kualitas ASN setelah diterapkannya aplikasi Daftar Hadir Elektronik (DHE) kehadiran lebih disiplin sehingga karena kedisiplinannya tersebut menjadi lebih cermat dalam bekerja, lebih teliti, menumbuhkan inisiatif pula dalam bekerja jadi secara signifikan dengan penerapan aplikasi DHE tersebut secara kualitas menjadi lebih baik dari sebelumnya Ketika masih

menggunakan absensi secara konvensional atau manual”.

Lebih lanjut subag umum dan kepegawaian kecamatan majalaya menyampaikan dalam wawancaranya sebagai berikut:

“Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) setelah diterapkannya Aplikasi Daftar Hadir Elektronik menjadi lebih baik, seperti kehadiran tepat waktu, karena memang sesuai peraturan Bupati Bandung bahwa seandainya ASN tidak mengisi Absensi tepat waktu maka secara otomatis penghasilan tambahan dari ASN tersebut akan berkurang, karena dengan diterapkannya Absensi Daftar Hadir Elektronik maka secara otomatis terintegrasi dengan server yang berada di BKPSDM Kabupaten Bandung, maka dengan diterapkannya DHE tersebut menyangkut kinerja para ASN yang berada di Kecamatan Majalaya lebih baik dari sebelumnya.”

Jawaban yang hampir sama juga disampaikan oleh salah seorang staf yang berada di Kecamatan Majalaya. Ketika ditanyakan tentang bagaimana kualitas kinerja ASN di Kecamatan majalaya setelah diterapkannya Daftar Hadir Elektronik (DHE), dimana hasil wawancara tersebut adalah sebagai berikut:

“Menurut saya setelah diterapkannya Daftar Hadir Elektronik (DHE) khususnya buat saya semakin baik dan disiplin dalam mengisi absen tersebut, karena saya takut akan berpengaruh pada tunjangan kinerja, dan akhirnya saya selalu datang lebih pagi, kadang dari pada tidak keburu ngabsen lebih baik saya datang

sebelum aplikasi DHE itu on atau jalan, sehingga kalau ada pekerjaan di kantor saya bisa mengerjakannya lebih pagi dan bisa selesai lebih cepat.”

Bertitik tolak dari hasil wawancara tersebut maka peneliti beranggapan bahwa secara umum setelah diterapkannya Aplikasi Daftar Hadir Elektronik (DHE) di Kecamatan Majalaya maka kualitas kinerja para pegawai atau Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi meningkat dan lebih baik dan lebih disiplin dalam mengisi Absen melalui DHE tersebut, peningkatan tersebut bukan saja pada absen, tetapi hasil kerja para ASN di Kecamatan Majalaya, walaupun bila melihat keterangan tersebut sebenarnya ada saja para ASN tersebut datang lebih pagi itu karena mereka lebih ketakutan penghasilan tambahannya berkurang, dalam hal ini tunjangan kinerja (TUKIN), maka bila melihat fenomena tersebut sebenarnya kualitas mereka belum sepenuhnya baik karena masih belum didasarkan atas tanggungjawab yang ikhlas sebagai abdi Negara yang harus bekerja berdasarkan atas tanggungjawabnya sebagai ASN bukan karena ketakutan penghasilannya berkurang, dan tentu saja hal tersebut menjadi tanggungjawab Camat dalam mengawasi sekaligus memberikan arahan dan pemahaman kepada para ASN yang berada di Kecamatan Majalaya, bahwa disiplin kerja itu bukan saja disiplin datang dan pulang tepat

waktu, tetapi juga kinerja mereka. Ketika berada di Kantor lebih meningkat dan lebih baik.

Pemanfaatan waktu dalam Penerapan Aplikasi Daftar Hadir Elektronik (DHE) oleh Dinas Komunikasi dan Informasi (DISKOMINFO) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung

Setiap orang harus menghargai waktu yang dimilikinya. Tidak peduli ia sibuk atau tidak. Waktu memiliki sifat pasti yaitu tidak dapat kembali maupun dipercepat. Maka jika kita belum memiliki kesibukan, kesibukan itu harus segera dicari. Orang-orang yang sukses selalu dapat memanfaatkan waktu yang dimilikinya dengan lebih efektif. Bahkan di sanalah perbedaan utamanya. Orang-orang yang belum sukses cenderung akan menghambur-hamburkan waktunya untuk hal-hal yang kurang penting.

Berdasarkan uraian tersebut berkaitan dengan Pemanfaatan waktu dalam Penerapan Aplikasi Daftar Hadir Elektronik (DHE) oleh Dinas Komunikasi dan Informasi (DISKOMINFO) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung bahwa para pegawai di Kecamatan Majalaya diharapkan benar-benar menggunakan waktunya dalam bekerja, sehingga

tidak ada waktu yang terbuang, sehingga diharapkan tidak ada pekerjaan yang tertunda apalagi tidak terselesaikan yang diakibatkan tidak bisanya memanfaatkan waktu untuk melaksanakan berbagai aktivitasnya dalam bekerja yang berhubungan dengan pekerjaan sesuai tupoksinya masing-masing bagi para ASN di lingkungan Kecamatan Majalaya.

Untuk itu peneliti melakukan wawancara terlebih dahulu dengan kepala Diskominfo Kabupaten Bandung Bapak Drs. Yudi Abdurahman, M.Si tanggal 9 Juli 2022 dengan pertanyaan bagaimana Pemanfaatan waktu dalam Penerapan Aplikasi Daftar Hadir Elektronik (DHE) oleh Dinas Komunikasi dan Informasi (DISKOMINFO) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung, adalah sebagai berikut :

“Menurut saya mungkin ke pemanfaatan waktu bagi ASN ketika melakukan aktivitas pekerjaan di kantor mungkin yah, kalau pertanyaannya itu sebetulnya yang lebih tau Camat yah, tapi intinya begini, bahwa dengan kehadiran para ASN di tiap SKPD/ Kecamatan yang lebih tepat waktu ya diharapkan mereka itu bisa memanfaatkan waktunya tersebut dengan bekerja tidak hanya datang saja, jadi dia melakukan aktivitas kejanya sesuai bidangnya masing-masing, karena pihak diskominfo tidak bisa menilai kinerja mereka bagaimana, karena

untuk penilaian kinerja para ASN itu ya berada di SKPD masing- masing yang selanjutnya melaporkan ke BKPSDM, kewenangan diskominfo hanya menyediakan aplikasi DHE (Daftar Hadir Elektronik) untuk digunakan di setiap SKPD, dan kalau dilihat kehadiran dengan diberlakukannya DHE tersebut sepengetahuan saya sekarang ya efektif.”

Untuk menindak lanjuti arahan Bapak Kepala diskominfo Kabupaten Bandung untuk bertanya langsung ke Camat Majalaya berkaitan dengan pertanyaan bagaimana pemanfaatan waktu dalam bekerja oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kecamatan Majalaya, dan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti yang disampaikan Camat Majalaya sebagai berikut:

“Menurut saya saat ini secara umum para Aparatur Sipil Negara (ASN) dikecamatan majalaya bisa memanfaatkan waktu dengan baik, itu selama pengawasan saya sebagai Camat Majalaya, walaupun saya berhalangan saya bisa juga mendelegasikan pengawasan kepada sekcam sebagai penanggungjawab sekretariat dan selama ini belum ada laporan dari sekcam. Kembali kepada masalah pemanfaatan waktu mereka secara umum bisa memanfaatkan waktunya dengan baik dalam bekerja, sebagai contoh saja Ketika saya memberikan tugas kepada salah seorang staf saya misalkan mereka bisa mengerjakan sesuai dengan waktunya Ketika saya perlukan sudah selesai kalau memang saya menyuruh sesuai dengan tupoksinya, atau

misalkan dalam suatu kegiatan dimana harus menyiapkan, maka pada saatnya tiba, selama ini alhamdulillah tidak ada kendala”.

Selanjutnya pertanyaan yang sama peneliti sampaikan kepada salah seorang kasi dimana beliau sampaikan sebagai berikut:

“Menurut saya dalam hal pemanfaatan waktu dalam pelaksanaan kerja tergantung pada jenis pekerjaan yang diperintahkan pimpinan, kalau pekerjaan tersebut melibatkan instansi lain misalkan, atau desa itu kadang- kadang tidak tepat waktu dalam penyelesaiannya, karena kadang- kadang selesai ditingkat desa, agak lama misalkan ditingkat desanya, untuk itu bagi say aitu tergantung jenis pekerjaannya dan siapa yang terlibat, tetapi kalau pekerjaan itu hanya interen kantor Kecamatan itu bisa selesai secepatnya atau tepat waktu”.

Maka dari beberapa pernyataan tersebut peneliti berasumsi bahwa dalam hal pemanfaatan waktu dalam melakukan pekerjaan dari masing- masing seksi maupun ke tingkat staf di Kecamatan majalaya itu tergantung pada jenis pekerjaan tersebut, dan secara umum sebenarnya berdasarkan wawancara tersebut para Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan kecamatan Majalaya sudah bisa melakukan pekerjaan dengan tepat waktu dan secara umum bisa memanfaatkan waktunya dalam bekerja dengan baik, kecuali pekerjaan tersebut melibatkan instansi yang lainnya.

Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Penerapan Aplikasi Daftar Hadir Elektronik (DHE) oleh Dinas Komunikasi dan Informasi (DISKOMINFO) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung

Menurut Hasibuan (2003: 244) Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga harus dilakukan usaha-usaha yang terencana untuk pengembangannya.

Pengembangan sumber daya manusia ini termasuk bagaimana mempertahankan dan meningkatkan motivasi dalam melaksanakan semua aktivitas sesuai dengan yang direncanakan. Manajemen sumber daya manusia atau biasa disebut manajemen personalia (sebagian lainnya menyebut manajemen kepegawaian) mempunyai beberapa pengertian yang meskipun tidak berbeda dalam arti sesungguhnya, tetapi berbeda beda dalam pandangan banyak ahli.

Menurut Subari (2002. h. 3) manajemen sumber daya manusia merupakan Suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu

memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya.

Konsep sumber daya manusia pada prinsipnya merupakan suatu upaya yang terencana untuk meningkatkan kapasitas individu dan masyarakat suatu bangsa agar dapat secara efektif menentukan masa depannya. Secara sederhana kualitas sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai upaya untuk mengembangkan inisiatif dan kreativitas dari manusia sebagai sumber daya yang utama dalam rangka mencapai kesejahteraan lahir dan batin.

Peningkatan sumber daya manusia secara umum mencakup tiga kemampuan yaitu :

1. Pribadi dan individu

Pembangunan komponen ini menekankan pada upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai pribadi. Peningkatan kualitas dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Disini pengetahuan kompetensi dan keterampilan serta perilaku yang kondusif untuk peningkatan kemampuan kerja merupakan arah dan sasaran pendidikan dan pelatihan tersebut.

2. Karir

Pembangunan komponen ini menekankan pada upaya mempertemukan kemampuan dan minat seseorang dengan

kebutuhan akan personil dalam rangka pertumbuhan dan pembagunan suatu organisasi.

3. Organisasi

Pembagunan komponen ini menekankan pada pengembangan organisasi sehingga dapat berfungsi sesuai desain yang diinginkan. Dalam hal ini, sumber daya manusia yang menjalankan organisasi tersebut merupakan unsur yang vital bagi pengembangan organisasinya. Arah kebijaksanaan pembangunan kualitas sumber daya manusia adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui upaya-upaya antara lain pendidikan dan pelatihan, peningkatan disiplin waktu dan kerja, sistem promosi jabatan, serta sarana dan prasarana kerja yang memadai, juga faktor gaya kepemimpinan dan budaya organisasi (Launtu, 1999: 37).

Berdasarkan uraian tersebut peneliti melakukan wawancara dengan kepala Diskominfo Kabupaten Bandung Bapak Drs. Yudi Abdurahman, M.Si tanggal 9 Juli 2022 tentang bagaimana Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Penerapan Aplikasi Daftar Hadir Elektronik (DHE) oleh Dinas Komunikasi dan Informasi (DISKOMINFO) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung sebagai berikut :

“Menurut saya, yang jelas ketika para ASN disiplin waktu yaitu datang dan pulang tepat waktu itu saja sudah ada

peningkatan kualitas yah, hanya permasalahannya disini tentu yang dimaksud adalah kualitas sumberdaya atau kemampuan dalam bekerja, Pendidikan, pola pikir dan sebagainya, itu menurut saya seiring berjalannya waktu, dan mula- mula disiplin waktu tentu akan mendorong kemampuannya juga dalam bekerja, apalagi didorong atasannya untuk menempuh jenjang pendidikan yang lebih tinggi misalkan, mengikuti diklat- diklat tentu akan meningkatkan kualitasnya.”

Hal yang hapir sama disampaikan oleh Camat Majalaya terkait dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia dilingkungan Kecamatan Majalaya, dan hasil wawancara dengan Camat Majalaya sebagai berikut:

“Menurut saya bila melihat latar belakang Pendidikan untuk semua karyawan di Kecamatan Majalaya secara umum sangat memadai bila dilihat dari latar belakang pendidikannya yang rata- rata ber ijazah S1 dan bahkan untuk para kasinya rata- rata sudah menempuh S2, ini maka bila dilihat secara akademis sangat memadai, tetapi sangat menentukan juga kemampuan individu dalam bekerja, termasuk pengalaman, jam terbang dalam bekerja dan sebagainya, dan bahkan untuk saat ini, untuk meningkatkan sumber daya manusia/ ASN di Kabupaten Bandung Bupati Bandung telah meluncurkan kuliah dengan beasiswa ti Bupati (BESTI), hal tersebut tentu saja semata- mata untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia bagi ASN di lingkungan Kabupaten Bandung termasuk bagi

ASN yang berada di Kecamatan Majalaya.”

Sejalan dengan pernyataan Bapak Camat tersebut berdasarkan hasil wawancara dengan Sekcam Kecamatan Majalaya adalah sebagai berikut :

“Menurut saya sih kualitas sumber daya para pegawai di Kecamatan Majalaya ini memadai yang rata-rata berpendidikan Sarjana, bahkan ada beberapa yang sudah Sarjana strta 2, belum lagi berbagai pelatihan-pelatihan, bimtek bagi karyawan, itu tentusaja salah satu upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia/ sumber daya aparatur sipil negara (ASN) di kecamatan majalaya, belum lagi di berbagai kesempatan pimpinan selalu mendorong kepada para stafnya yang belum sarjana didorong untuk mengikuti Pendidikan Sarjananya”.

Dari apa yang disampaikan tersebut peneliti berpandangan bahwa adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia atau ASN yang berada di Kecamatan Majalaya, hal tersebut didasarkan atas wawancara dan observasi dilapangan yang memang rata-rata para pegawai dilingkungan Kecamatan Majalaya ber Ijazah Strata Satu (S1), dan bila melihat hal tersebut maka berpengaruh baik terhadap kinerja bagi para pegawai tersebut, belum lagi dengan adanya Program Beasiswa Ti Bupatinya (BESTI), yang tentusaja akan memacu keinginan para pegawai

kecamatan yang belum ber Ijazah S1 untuk menempuh Pendidikan beasiswa tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan terhadap hasil penelitian guna menjawab tujuan penelitian yang berhubungan dengan Efektivitas Penerapan Aplikasi Daftar Hadir Elektronik (DHE) oleh Dinas Komunikasi dan Informasi (DISKOMINFO) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Menyangkut kuantitas dalam penerapan aplikasai daftar hadir elektronik (DHE) di kecamatan Majalaya bahwa kehadiran para ASN dilingkungan Kecamatan Majalaya sejak penerapan aplikasi Daftar Hadir Elektronik ada peningkatan, tetapi dengan peningkatan kehadiran tersebut belum tentu juga akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan para ASN tersebut, karena berdasarkan observasi dilapangan yang dilakukan peneliti Ketika datang ke kantor para ASN tersebut berpariatif, ada yang memang langsung bekerja, ada yang hannya ngobrol saja dan bahkan setelah melakukan absen ada juga yang pulang, dan hanya datang lagi Ketika absen pulang, kecuali ada

pimpinan ada pimpinan mereka masih bertahan di kantor.

Menyangkut kualitas dalam penerapan aplikasi daftar hadir elektronik (DHE) di kecamatan Majalaya bahwa kehadiran para ASN dilingkungan Kecamatan Majalaya menjadi meningkat dan lebih baik dan lebih disiplin dalam mengisi Absen melalui DHE tersebut, walaupun bila melihat keterangan tersebut sebenarnya para ASN tersebut datang lebih pagi itu karena mereka lebih ketakutan penghasilan tambahannya berkurang, dalam hal ini tunjangan kinerja (TUKIN), maka bila melihat fenomena tersebut sebenarnya kualitas mereka belum sepenuhnya baik karena masih belum didasarkan atas tanggungjawab yang ikhlas sebagai abdi Negara yang harus bekerja berdasarkan atas tanggungjawabnya sebagai ASN bukan karena ketakutan penghasilannya berkurang.

Menyangkut pemanfaatan waktu dalam penerapan aplikasi daftar hadir elektronik (DHE) di kecamatan Majalaya bahwa kehadiran para ASN dilingkungan Kecamatan Majalaya itu tergantung pada jenis pekerjaan tersebut, dan secara umum sebenarnya berdasarkan wawancara tersebut para Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan kecamatan Majalaya sudah bisa melakukan pekerjaan dengan tepat waktu dan secara umum bisa memanfaatkan waktunya dalam

bekerja dengan baik, kecuali pekerjaan tersebut melibatkan instansi yang lainnya.

Menyangkut peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam penerapan aplikasi daftar hadir elektronik (DHE) di kecamatan Majalaya, bahwa kehadiran para ASN dilingkungan Kecamatan Majalaya ada peningkatan, hal tersebut didasarkan atas wawancara dan observasi dilapangan yang memang rata-rata para pegawai dilingkungan Kecamatan Majalaya ber Ijazah Strata Satu (S1), dan bila melihat hal tersebut maka berpengaruh baik terhadap kinerja bagi para pegawai tersebut, belum lagi dengan adanya Program Beasiswa Ti Bupatinya (BESTI), yang tentu saja akan memacu keinginan para pegawai kecamatan yang belum ber Ijazah S1 untuk menempuh Pendidikan beasiswa tersebut.

Saran

Berdasarkan interpretasi dan kesimpulan yang peneliti sampaikan, maka sebagai saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada Kepala Camat Majalaya Kabupaten Bandung untuk terus memberikan pengawasan, binaan dan hukuman (*punishment*) kepada bawahannya yang melanggar agar kondisi pemanfaatan penerapan daftar hadir elektronik dalam meningkatkan disiplin pegawai pada kantor

kecamatan majalaya yang saat ini sudah optimal selalu optimal dan kedepannya jauh lebih baik lagi.

2. Perlu penguatan kepada seluruh ASN di lingkungan Kantor Kecamatan majalaya untuk terus menjaga eksistensi lembaga tempatnya bekerja secara khusus dan secara umum serta jati dirinya sebagai ASN yang selalu menjaga sikap disiplin dan meningkatkan kinerja sesuai dengan PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.
3. Terkait dengan sering adanya kendala pada aplikasi daftar hadir elektronik (DHE) diharapkan pihak kecamatan selalu berkoordinasi dengan instansi terkait, yaitu untuk kehadiran atau absen dengan BKPSDM dan untuk jaringan dan aplikasi daftar hadir elektronik yaitu dengan pihak diskominfo sebagai penyedia jaringan dan aplikasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan, 2007, *Penelitian Kualitatif*, Jakarta : Kencana.
- Craswell, John W. 2014. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed* Edisi Ketiga. Yogyakarta : Pustaka Pelajar./ Penterjemah Achmad Fawaid
- Dessler, G., 1995. *Management Personalia*. Alih Bahasa Agus Dharma. Edisi Ketiga, Erlanga.
- Dessler, G., 1996. *Organization Theory: Integrating Structure and Behaviour*. Second Edition, Prentice Hall.
- Dharma,A., 1991. *Manajemen Prestasi kerja: Pedoman Praktis bagi Para Penyelia (Untuk Meningkatkan Preslasi Kerja*. Rajawali Press, Jakarta.
- Gibson, James L. 1997. *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Hatch, M J., 1997. *Organizational Theory: Modem Symbolic and Postmodern Perspective*. Oxford University Press.
- Heriawanto. 2004. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Magister Manajemen Agribisnis Institut Pertanian Bogor*. Bogor: Skripsi Departemen Ilmu-Ilmu Sosial Ekonomi Pertanian Fakultas Pertanian IPB.
- Hersey dan Blanchard. 1992. *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta: Erlangga
- Khairul, M.R., Muluk., 1999. *Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Rumah sakit Lavallete Malang)*.

- Tesis Universitas Brawijaya Malang.
- Lovelock, Cistopher. 1992; *Managing Service : Marketing, Operation and Human*
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, P. Anwar. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perusahaan*. PT Remaja Rasdakarya, Bandung 80
- Moenir, H.A.S., 1992, *Manajer Pelayanan Umum di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Nawawi, H. Hadari. 1987. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- _____. 1995. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- _____. 2007. *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Prastyawan, A, 1999. *Analisis Pengaruh Kultur Perusahaan Terhadap Prestasi Kerja*. Tesis Universitas Brawijaya Malang
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- _____. 1996. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenballindo.
- _____. 1994. *Teori Organisasi: Struktur, Desain & Aplikasi*, Edisi 3, Alih Bahasa Jusuf Udayana, Arcan, Jakarta.
- Shellyana, 2000. *Teaching Organization: Transformasi Budaya Organisasi Untuk Mencapai keunggulan Kompetitif*. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Kinerja*. Volume 4, No.2.
- Siagian, SP. 1997. *Analisis Perumusan Kebijakan dan Strategi Organisasi*. Jakarta : CV. Masagung
- Steers, Richard M. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta : PT. Gunung Agung
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung :Alfabeta
- Susiati., 2001. *Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja*. Tesis Universitas Brawijaya Malang.

Dokumen Dokumen

Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Surat Menteri PANRB No B/2338/M.PANRB/06/2016 Tanggal 27 Juni 2016 tentang Penggunaan Absensi Berbasis

- Elektronik di Lingkungan Instansi Pemerintah
- Peraturan Kepala BKN Nomor 21 Tahun 2010 tentang ketentuan pelaksanaan peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Bupati Bandung Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Pedoman Pelaksanaan Daftar Hadir Elektronik di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung
- Peraturan Bupati Bandung Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung
- Jurnal**
- Artadi, Wiweko. 2019, "Penerapan Absensi Elektronik Dalam Meningkatkan Disiplin Pustakawan di Kantor Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah," Skripsi. Semarang. Jurusan Ilmu Perpustakaan. Universitas Diponegoro.
- Kurniati, Ria, 2018. "Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Elektronik (*Finger Print Scanner*) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan" Skripsi. Program Studi Administrasi Publik. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sumatra Utara.
- Maeyasari, Erna. 2016. "Pengaruh Efektifitas Penerapan Absensi FingerPrint Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekertariat Daerah Kabupaten Lebak". Skripsi. Serang: Fakultas Ilmu Sosial Politik Universitas Ageng Tirtayasa.
- Ritonga, K, Julia, 2021. "Pemanfaatan Program E-Absensi Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Pada Kantor Kecamatan Medan perjuangan," Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Muhamadiyah Sumatra Utara.
- Taofik, Baban. 2021. "Implementasi Kebijakan Absensi Berbasis *Online* pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran," Skripsi. Ciamis: Universitas Galuh