

**Efektivitas Absensi Elektronik Beacon Guna Peningkatan Disiplin
Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah
Provinsi Sulawesi Utara**

Regina E.K. Saroinsong¹

Herman Nayoan²

Fanley Pangemanan³

Email Korespondensi: reginasaroinsong3@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi dari permasalahan mengenai peningkatan Disiplin Aparatur Sipil Negara mengenai Absensi Elektronik *Beacon* di Lingkungan Pemerintah Sulawesi Utara. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Efektivitas Absensi Elektronik *Beacon* Guna Peningkatan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Jenis penelitian adalah penelitian kualitatif yang teknik pengumpulan datanya dilakukan dengan wawancara. Informan pada penelitian ini berjumlah 6 responden dengan menggunakan teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik Analisis yang digunakan adalah Pengumpulan data, Reduksi data, Penyajian data, dan Penarikan kesimpulan. Hasil penelitian dikumpulkan bahwa dalam penerapan absensi *beacon* sangat bermanfaat dan menjadi suatu prioritas bagi para pegawai ASN yang ada di lingkungan Provinsi Sulawesi Utara.

Kata Kunci : Absensi Elektronik, Beacon, Disiplin, ASN, Pemerintah

¹Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat

²Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat

³Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat

Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara di Indonesia khususnya di Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara pada umumnya masih kurang memiliki kedisiplinan kerja yang optimal sehingga permasalahan kedisiplinan masih mendapat sorotan yang tajam dari masyarakat. Untuk menanggulangi permasalahan tersebut perlu adanya peraturan disiplin, yang pokok-pokoknya yaitu kewajiban, larangan, dan sanksi apabila tidak ditaati atau melanggar.

Salah satu masalah disiplin Aparatur Sipil Negara yang terjadi yaitu kehadiran pegawai yakni "absensi". Banyak isu-isu yang beredar di masyarakat bahwa pekerjaan dari Aparatur Sipil Negara itu ringan dan santai karena sebagian pegawai hanya datang dan absen saja. Dan sudah bukan rahasia umum lagi sebagian dari pegawai Aparatur Sipil Negara "menitip" absen ke pegawai lainnya. Hal ini tentunya telah membudaya sejak lama dan mejadi kebiasaan dalam pemerintahan maupun dalam masyarakat. Oleh karena itu di Era Globalisasi ini tentunya perlu adanya penanganan masalah kehadiran pegawai Aparatur Sipil Negara terutama dalam hal absensi.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara dalam meningkatkan disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara telah mengeluarkan Surat Edaran Tentang "Penggunaan Sistem Presensi Mobile Pengenalan Wajah, Geolokasi dan Bluetooth Low Energy Beacon dalam Pelaksanaan Pelaporan Kehadiran Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga Harian Lepas (THL) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara" dalam rangka penerapan Peraturan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 62 Tahun 2020

tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 72 tahun 2017 tentang Akuntabilitas Kinerja PNS melalui e-kinerja di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara di tengah pandemic COVID-19. Adapun konten dari kebijakan diatas dapat dirangkum dalam beberapa hal dibawah ini :

Pertama, untuk memudahkan penggunaan absensi dalam situasi Covid saat ini maka, Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara sedang mengembangkan sistem presensi mobile menggunakan smartphone android yang dilengkapi fitur pengenalan wajah biometric, geolokasi dan bluetooth low energy beacon yang berfungsi untuk melakukan pelaporan kehadiran saat masuk dan pemantauan lokasi keberadaan pegawai; selesai bekerja dengan melakukan verifikasi keaslian identitas, dan

Kedua, Sistem ini juga dapat mengakomodir pelaporan kehadiran bagi para pegawai Work From Home (WFH) maupun Work From Office (WFO) yang terintergrasi dengan e-kinerja sehingga menjadi bagian dari penerapan e-government dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan di masa adaptasi kebiasaan baru khususnya bagi ASN dan THL agar tetap produktif;

Ketiga, Dengan berlakunya sistem sebagaimana yang dimaksud pada angka 1 (satu), maka pelaporan kehadiran dengan menggunakan mesin finger print dan pelaporan kehadiran online berbasis web pada aplikasi e-kinerja dalam laman <https://ekin.sulutprov.go.id> dinyatakan tidak berlaku lagi dan dialihkan dengan menggunakan sistem presensi mobile pengenalan wajah, geolokasi dan bluetooth low energy beacon yang

efektif dilaksanakan terhitung mulai pada Tanggal 1 April 2021;

Keempat, Sistem presensi mobile pengenalan wajah, geolokasi dan bluetooth low energy beacon dapat diunduh melalui Google Play Store yakni dengan nama aplikasi Absensi Pegawai Pemprov Sulut.

Kelima, Khusus untuk ASN dan THL lingkup Dinas Pendidikan Daerah pada Kantor Induk dan Cabang Dinas, sistem ini berlaku sebagaimana diatur pada angka 3 (tiga) sedangkan untuk Guru Tenaga Kependidikan dan Non Guru Tenaga Kependidikan pada SMA/SMK/SLB, sistem ini efektif akan dilaksanakan terhitung mulai pada Tanggal 1 Juni 2021;

Dari uraian diatas, Peneliti dapat menemukan masalah seperti :

Pertama, Masalah lokasi (GPRS), kalau lokasi nya tidak di cantumkan atau tidak ada lokasi di smartphone android (tidak di tampilkan lokasi), maka absensi nya di nyatakan alpa, maka masing-masing ASN harus menampilkan lokasi di smartphone android.

Kedua, Presensi wajah harus akurat dan sama persis dengan wajah masing-masing ASN, tidak boleh di wakikan atau di gandakan.

Ketiga, Masalah lain pada saat absensi baik itu WFH (Work From Home) atau WFO (Work From Office) harus sesuai jam masuk dan pulang, kadang saat mengambil absen pada saat jam masuk dan pulang, aplikasinya mengalami error system.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Fokus penelitian dalam buku Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D yang ditulis oleh Sugiyono (2019) mengatakan bahwa fokus penelitian merupakan batasan

masalah yang berisi pokok masalah yang masih bersifat umum. Dengan itu berdasarkan teori efektivitas menurut Sutrisno dapat dilihat yang menjadi indikatornya yaitu pemahaman program, tepat sasaran, tepat waktu, tercapainya tujuan, perubahan nyata. Indikator efektivitas tersebut menjadi acuan sebagai fokus dari penelitian ini untuk menentukan efektivitas absensi elektronik *beacon* guna peningkatan disiplin ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara.

Informan dalam penelitian ini adalah:

1. Kepala Sub Bagian Badan Kepegawaian Daerah
2. 1 Pegawai Badan Kepegawaian Daerah
3. Sekretaris Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Provinsi Sulawesi Utara
4. 1 Kepala Sub Bagian Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Provinsi Sulawesi Utara
5. 1 pegawai Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Provinsi Sulawesi Utara, dan
6. Sekretaris Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi.

1. Observasi
2. Wawancara
3. Dokumentasi

Langkah-langkah analisis data menurut Miles dan Huberman (1992:15-19), adalah sebagai berikut :

1. Pengumpulan data
2. Reduksi data
3. Penyajian data

Pembahasan

Dengan adanya absensi beacon sangat membantu dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di

lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Absensi beacon menjadi alternatif pengganti absensi manual karena dianggap mampu menghilangkan kecurangan maupun pelanggaran terhadap kehadiran pegawai. Penggunaan absensi beacon juga sangat membantu dalam membuat laporan rekapitulasi kehadiran para pegawai dan laporan tersebut dapat membantu atasan dalam mengontrol para pegawai untuk tetap pada pencapaian tujuan program absensi beacon ini. Efektivitas program absensi beacon ini merupakan suatu cara untuk mengukur sejauh mana program tersebut berjalan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai efektivitas absensi elektronik beacon guna peningkatan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara, sesuai dengan fokus peneliti menggunakan teori efektivitas yang dikemukakan oleh Sutrisno (2007:125-126), yang menyebutkan bahwa efektivitas dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu :

1. Pemahaman Program

Pemahaman program merupakan pernyataan yang berisi kesimpulan dari beberapa harapan atau tujuan yang saling bergantung dan saling terkait, untuk mencapai suatu sasaran yang sama. Yang dimaksud dengan Pemahaman program yaitu bagaimana program absensi beacon dapat bermanfaat dan membuat pihak yang terlibat yaitu pegawai-pegawai ASN mampu mengetahui tugas dan tanggung jawabnya serta memberikan pemahaman maksud dari program yang dilaksanakan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa memang benar sudah

mengetahui dan memahami program tersebut seperti yang ditujukan untuk pegawai-pegawai ASN. Namun dalam penerapan absensi beacon ini masih ada beberapa pegawai yang belum memahami tentang penggunaan absensi beacon.

2. Tepat Sasaran

Tepat sasaran yang dimaksud adalah dimana pelaksanaan program yang dijalankan oleh pihak BKD memiliki skala prioritas terhadap kebutuhan apa yang dibutuhkan oleh pegawai-pegawai ASN yang ada di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara, ini merupakan hal yang penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu program. Oleh karena itu, keberhasilan sangat berpengaruh dengan sasaran yang ingin di capai. dan jika sasaran dilaksanakan kurang tepat maka akan menghambat pelaksanaan program tersebut. Penelitian yang dilakukan peneliti pada Badan Kepegawaian Daerah, Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik Provinsi Sulawesi Utara, dan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Utara, ketepatan sasaran yang ditetapkan yaitu untuk pegawai-pegawai ASN dalam hal ini sudah tepat sasaran. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa memang benar sudah tepat sasaran seperti yang ditujukan untuk pegawai-pegawai ASN yang ada di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara.

3. Tepat Waktu

Tepat waktu merupakan suatu hal yang bermanfaat bagi pegawai ASN, ketepatan waktu berlaku di berbagai hal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Dengan

tepat waktu dapat melatih diri sendiri menjadi lebih disiplin. Pengerjaan yang dilakukan terhadap sebuah program absensi beacon tentunya memiliki standar waktu operasional, Hal ini dapat dilihat dari kedisiplinan dan tanggung jawab dari pegawai-pegawai ASN. berdasarkan fokus penelitian yang ditentukan untuk menjadi fokus pada penelitian ini, dan juga berdasarkan data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa pada program absensi beacon ini dilaksanakan secara tepat waktu meskipun masih terdapat kendala pada sistem jaringan dan kelalaian pegawai sehingga terjadi keterlambatan.

4. Tercapainya Tujuan

Dalam merencanakan sebuah program, tentunya akan ditetapkan dahulu masing-masing tujuan dijalankannya program tersebut. Tujuan yang telah ditetapkan jelas akan mendukung program untuk mencapai efektivitas. Dalam hal ini pemerintah memiliki target tujuan agar penerapan absensi beacon ini menjadi kewajiban bagi pegawai-pegawai ASN yang ada di lingkungan Provinsi Sulawesi Utara. Berdasarkan fokus penelitian, dan data yang didapatkan di lapangan dapat disimpulkan bahwa dalam menentukan setelah adanya program tersebut hasil yang di dapat telah sesuai dengan target tujuan yang ditentukan.

5. Perubahan Nyata Sebelum dan Sesudah adanya Program

Perubahan nyata merupakan indikator yang digunakan untuk mengetahui perubahan atau dampak yang dirasakan sebelum dan sesudah adanya program yang dijalankan, sehingga dapat diukur sejauh mana sebuah program absensi beacon ini memberikan

perubahan atau sebuah manfaat kepada pegawai-pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Sulawesi Utara. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa adanya perubahan sebelum dan sesudah dan dampak nyata bagi para pegawai ASN terkait dengan adanya absensi beacon ini.

Dari kelima indikator tersebut yang dikemukakan oleh sutrisno yang menjadi fokus dalam penelitian ini untuk dapat mengukur efektivitas pada penerapan absensi beacon. Berdasarkan hasil analisis data yang dikumpulkan bahwa dalam penerapan absensi beacon sangat bermanfaat dan menjadi suatu prioritas bagi para pegawai ASN yang ada di lingkungan Provinsi Sulawesi Utara. pegawai ASN juga sudah mengetahui dan memahami program tersebut. Namun dalam penerapannya berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa masih ada juga pegawai yang belum memahami dengan penggunaan absensi tersebut karena ada pegawai yang sudah berusia lanjut dan memasuki pensiun. Dan berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat juga bahwa sistem jaringan sangat mempengaruhi proses penerapan absensi beacon, seperti berdasarkan hasil penelitian yang mengatakan memang sudah tepat waktu, namun tepat waktu saja tidak cukup jika masih ada pegawai yang tidak bisa dan terlambat mengambil absen tepat waktu yang dikarenakan gangguan sistem aplikasi atau masalah dalam lokasi GPRS.

Penutup

Kesimpulan

1. Pemahaman Program, menunjukkan bahwa pegawai-pegawai ASN yang ada di Lingkungan Provinsi Sulawesi

Utara telah memahami tentang program absensi beacon tersebut, namun belum cukup efektif karena ada pegawai yang sudah berusia lanjut dan memasuki usia pensiun sehingga belum dapat memahami tentang program absensi beacon tersebut.

2. Tepat Sasaran, dapat dikatakan efektif dalam mencapai sasaran yang telah di tentukan. Dan absensi beacon ini bermanfaat dan sudah menjadi kebutuhan bagi pegawai-pegawai ASN.
3. Tepat Waktu, dari hasil penelitian peneliti menemukan bahwa masih ada pegawai yang datang terlambat dan dalam pengambilan absensi sering terjadi gangguan pada sistem aplikasi dan lokasi GPRS, sehingga pegawai tidak bisa dan terlambat mengambil absen.
4. Tercapainya Tujuan, penerapan program absensi beacon telah sesuai dengan target yang ditentukan dan sudah suatu kewajiban dan keharusan bagi pegawai ASN yang ada di Lingkungan Provinsi Sulawesi Utara untuk mengikuti aturan absen beacon ini.
5. Perubahan Nyata Sebelum dan Sesudah Adanya Program, dari hasil penelitian bahwa memang adanya perubahan sebelum dan sesudah adanya absensi beacon ini, yaitu pada sebelum adanya absensi beacon masih menggunakan absensi manual dan kelemahannya tidak dapat data tentang disiplin ASN, Sesudah adanya absensi beacon ini disiplin pegawai ASN bisa terpenuhi, memudahkan bidang kepegawaian merekap kehadiran pegawai dan dapat dipantau dengan mudah tanpa

memindahkan data terlebih dahulu, jumlah kehadiran pegawai ASN mengalami peningkatan dan data kehadiran pegawai sudah tidak bisa di manipulasi.

Saran

1. Diharapkan kiranya atasan memberikan pemahaman kepada pegawai-pegawai untuk menindaklanjuti tentang absensi beacon ini agar supaya tidak terjadi gangguan sistem jaringan pada sistem aplikasinya.
2. Diharapkan kiranya atasan dapat memberikan sosialisasi kembali kepada pegawai yang sudah usia lanjut dalam mengambil absen beacon agar tidak terjadi kegagalan dalam pengambilan absen.
3. Diharapkan kiranya atasan dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dengan pembinaan secara langsung, hal ini dikarenakan pembinan secara langsung yang dilakukan oleh atasan dinilai dapat memotivasi pegawai yang tidak disiplin.
4. Dalam peningkatan kedisiplinan pegawai, Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara dapat melakukan pelatihan kepada pegawai dalam meningkatkan efisiensi waktu dalam bekerja. Hal ini dikarenakan efektivitas dan efisiensi penggunaan waktu oleh pegawai menjadi lebih disiplin mampu meningkatkan produktifitas kerja dan memberikan pelayanan publik dengan baik.
5. Tingkat keberhasilan *absensi beacon* dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai perlu diberikan *reward* baik berupa bonus dan penghargaan kepada pegawai yang disiplin. Dengan pemberian bonus dan penghargaan kepada pegawai

yang disiplin akan lebih memotivasi pegawai untuk lebih disiplin dalam bekerja dan hadir tepat waktu.

Daftar Pustaka

- Anggraini, Susan Dwi. 2015. *Pengertian Efektivitas dan Landasan Teori efektivitas*.
- A.W. Widjaja, *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta, Rajawali, 2006.
- Bagirmanan, 2001. *Menyongsong Fajar Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Pusat Studi Hukum Fakultas Hukum Ull.
- Fahmi Amrusi dalam Ni'matull Huda. 2012. *Hukum Pemerintah Daerah*. Bandung: Nusamedia
- G. Setya Nugraha, R. Maulina f. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Surabaya
- Hadjon, P.M. 2008. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kuper, Adams dan Jessica Kuper. 2000. *Ensiklopedia Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Rajawali Pers
- Labolo, Muhadam, 2011. *Memahami Ilmu Pemerintahan Suatu Kajian, Teori, Konsep, dan Pengembangannya*. Jakarta: Rajawali Pers
- _____. 2014. *Memahami Ilmu Pemerintahan Suatu Kajian, Teori, Konsep, dan Pengembangannya edisi revisi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Nawawi, Zaidan, 2013. *Manajemen Pemerintahan*. Jakarta: Raja Graindo Persada
- Ridwan, HR. 2014. *Hukum Administrasi Negara Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rosdakarya Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta, Gunung Agung, 2007.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Admnistrasi Pembangunan: Konsep, Dimensi, dan Strateginya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung.
- Sutrisno, 2007. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep, dan Aplikasi*. Yogyakarta : Ekonisia
- Syafiie, Inu Kencana. 2004. *Birokrasi Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: Mandar Maju
- _____. 2007. *Manajemen Pemerintahan*. Jakarta: PT. Pertja.
- _____. 2010. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Bandung; PT Refika Aditama
- _____. 2011. *Etika Pemerintahan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Tahir, Arifin. 2014. *Kebijakan Publik dan Transparansi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah*. Bandung: Alfabeta
- Tjenreng, Bahadrudin. 2002. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Jakarta: CV Armco.
- Peraturan Perundang-undangan :
 Peraturan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 62 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 72 tahun 2017 tentang Akuntabilitas Kinerja PNS melalui e-kinerja di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara di tengah pandemic COVID-19
 Peraturan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 82 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Tipe A Provinsi Sulawesi Utara
 Peraturan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 66 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja

Dinas Komunikasi, Informatika,
Persandian dan Statistik Daerah
Provinsi Tipe B Provinsi Sulawesi
Utara

Peraturan Gubernur Sulawesi Utara
Nomor 31 Tahun 2020 Tentang
Pembentukan Unit Pelaksana Teknis
Daerah Dinas Pemberdayaan
Perempuan dan Perlindungan Anak
Daerah Provinsi Tipe A Provinsi
Sulawesi Utara

Undang-Undang Republik Indonesia
Nomor 5 Tahun 2014 Tentang
Aparatur Sipil Negara (ASN)

Undang-Undang Republik Indonesia
Nomor 23 Tahun 2014 Tentang
Pemerintahan Daerah

Sumber-sumber lain :

<https://www.bukugaji.com/blog/seputar-laporan-absensi-karyawan-pengertian-contoh-dan-manfaatnya>

<https://www.deltadatamandiri.com/post/mengenal-beacon-alat-kecil-dengan-manfaat-besar>

Pengertian Provinsi dan Kabupaten
diakses melalui
www.informasiahli.com