

**EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI KECAMATAN BATANG-BATANG
MELALUI PROGRAM SMART ID FACE**

***WORKING EFFECTIVENESS OF BATANG-BATANG DISTRICT EMPLOYEES
THROUGH THE SMART ID FACE PROGRAM***

Oleh :

Shinta Ayu Vary Andini¹⁾, Ida Syafriyani²⁾

¹⁾Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Wiraraja Madura, ²⁾ Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Wiraraja Madura

E-mail : shintaayuu2001@gmail.com ¹⁾, Idafisipunija@gmail.com ²⁾

Abstract

Employee performance is a skill, ability, and work results shown by employees in carrying out their duties and obligations. The problem that often occurs in an organization or institution is a decrease in employee performance due to a low sense of discipline and awareness by employees. One of the other problems is the behavior of entrusting attendance by the state civil apparatus, because of that a policy was issued for implementing online attendance in Indonesian government agencies. The purpose of this research is to find out the Work Effectiveness of Batang-Batang District Employees through the Smart ID Face Program. The research method used is a qualitative method with Hasibuan theory, namely the factors that influence work effectiveness. The results of the research consist of 5 focuses, which consist of (1) work environment, namely the application of online attendance with the smart ID face program, can improve discipline and employee performance at the Batang-Batang District office. (2) Supervision, namely supervision is carried out online or offline in order to minimize obstacles obstacles that occur or that will occur so that they can be anticipated immediately in the Batang-Batang District Office environment. (3) Work discipline, namely online attendance with the smart ID face program will improve employee performance so that services provided to the community will be better. (4) Work motivation, namely one of the factors that motivates employees to work, namely the existence of a basic salary and additional employee income that will be obtained by employees after carrying out work according to the target and on time. (5) Compensation is a form of compensation given to employees in the form financial, namely the basic salary of Additional Employee Income (TPP) and non-financial compensation, namely periodic promotions and career paths in accordance with the level of education that is effective.

Keywords: Effectiveness, Performance, Online Attendance

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan sebuah keterampilan, kemampuan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajiban. Permasalahan yang kerap terjadi dalam suatu organisasi maupun instansi adalah adanya penurunan kinerja pegawai dikarenakan rendahnya rasa kedisiplinan dan kesadaran oleh pegawai. Salah satu permasalahan lainnya yakni adanya perilaku titip absensi yang dilakukan oleh aparatur sipil Negara, oleh karena itu dikeluarkanlah kebijakan penerapan absensi *online* di instansi pemerintahan Indonesia. Tujuan dilakukannya penelitian ini yakni untuk mengetahui Efektivitas Kerja Pegawai Kecamatan Batang-Batang melalui Program *Smart ID Face*. Metode penelitian yang digunakan yakni metode kualitatif dengan teori Hasibuan yaitu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja. Hasil penelitian dari 5 fokus yang terdiri dari (1)Lingkungan kerja yaitu penerapan absensi online dengan program *smart ID face* mampu meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Batang-Batang.(2)Pengawasan yaitu pengawasan dilakukan secara *online* maupun *offline* guna memperkecil hambatan-hambatan yang terjadi maupun yang akan terjadi sehingga dapat segera diantisipasi di lingkungan Kantor Kecamatan Batang-Batang.(3)Disiplin kerja yaitu adanya absensi *online* dengan program *smart ID face* akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menjadi lebih baik.(4)Motivasi kerja yaitu salah satu faktor yang menjadi penyemangat pegawai dalam bekerja yaitu dengan adanya gaji pokok dan juga Tambahan Penghasilan Pegawai yang akan diperoleh oleh pegawai setelah melakukan kerja sesuai dengan target dan tepat waktu.(5)Kompensasi yaitu bentuk kompensasi yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk finansial yakni gaji pokok Tambahan Penghasilan

Pegawai (TPP) dan kompensasi non finansial yakni kenaikan pangkat dan jenjang karir secara berkala sesuai dengan strata pendidikan yang diampuh.

Kata Kunci : Efektivitas, Kinerja, Absensi Online

1. PENDAHULUAN

Absensi *online* menjadi salah satu bentuk pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi yang diterapkan pada lembaga-lembaga birokrasi pemerintahan di Indonesia. Presensi pegawai (aparatur birokrasi) telah diatur pada Pasal 3 Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2014 tentang Pedoman Kehadiran Pegawai Kementerian Komunikasi dan Informatika, dijelaskan bahwa segala kehadiran dari setiap pegawai dicatat melalui mesin presensi. Setiap pegawai perlu terlebih melakukan registrasi data biometrik dalam sistem resensi melalui usulan dari Kepala Unit Organisasi Pegawai terkait kepada Pusat Data dan Sarana Informatika dengan tembusan kepada Biro Kepegawaian dan Organisasi.

Adanya absensi *online* ini mampu mempermudah proses absensi dan juga mampu meningkatkan efisiensi kinerja pegawai agar nantinya mampu mendapatkan hasil yang efektif dengan penggunaan waktu yang singkat. Digantikannya absensi manual menjadi absensi *online* dinilai mampu mengurangi tingkat kecurangan dikarenakan memiliki tingkat keamanan yang lebih baik. Tidak hanya itu, salah satu kelebihan dari adanya absensi *online* ini juga adalah lebih mudahnya pengecekan dan juga rekapitan laporan

absensi, juga tanpa perlu mengeluarkan banyak kertas. Adanya absensi *online* ini juga diharapkan mampu meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang ada. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (pasal 1) ayat 4 dijelaskan disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Dijelaskan juga pada pasal 3 poin E yang berbunyi PNS wajib melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab. Oleh karena itu kedisiplinan pegawai sangatlah penting. Sebelum diterapkannya absensi online ini, Kantor Kecamatan Batang-Batang masih menggunakan absensi manual berupa pengisian tanda tangan setiap harinya untuk dijadikan bahan bukti bahwa seorang pegawai masuk ke kantor. Penggunaan absensi manual ini masih sangat beresiko untuk terjadinya kecurangan yang dilakukan oleh beberapa oknum pegawai yang melakukan titip absen sehingga dirasa masih menjadi masalah yang memprihatinkan sehingga Pemerintah Daerah Kabupaten Sumenep melakukan inovasi dengan menerapkan penggunaan media elektronik termasuk di kantor kecamatan Batang-Batang berupa absensi *fingerprint* yang telah

diterapkan mulai tahun 2018 hingga tahun 2020 dengan harapan meminimalisir kecurangan yang terjadi dalam hal kedisiplinan pegawai.

Absensi *online* telah diterapkan pada semua OPD berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 78 Tahun 2022 tentang Disiplin Kerja dan Ketentuan Jam Kerja bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep, yang ada di Kabupaten Sumenep salah satunya di Kecamatan Batang-Batang. Absensi online yang digunakan berupa *Smart ID Face* dengan menggunakan sebuah aplikasi berupa *SIC (Smart ID Card)* yang bisa diinstal melalui *PlayStore* dari setiap telepon selular yang dimiliki setiap pegawai kantor kecamatan Batang-Batang. Inovasi ini diharapkan lebih menyempurnakan penggunaan absensi sebelumnya dan lebih minim akan terjadinya kecurangan karena penggunaan absensi ini sudah menggunakan sistem *barcode* dalam sebuah kartu pengenalan yang sudah terhubung dengan sebuah aplikasi dan juga penggunaan scan wajah setiap pegawai dengan akun yang sudah dimiliki dalam aplikasi *SIC (Smart ID Card)*. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Efektivitas Kerja Pegawai Kecamatan Batang-Batang melalui Program *Smart ID Face*.

2. TINJAUAN TEORITIS

2.1 Efektivitas

Efektivitas merupakan suatu pencapaian keberhasilan di dalam tujuan

yang telah ditetapkan. Efektivitas terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang telah dicapai, Hal ini dapat dilihat dari berbagai sudut pandang dan dinilai dengan beberapa cara dan memiliki keterkaitan yang erat dengan efisiensi. Menurut Wes (200) adanya penyatuan pengetahuan dari beberapa bidang pengalaman yang berlainan guna menghasilkan ide yang baru dan lebih baik merupakan definisi dari kreativitas. (Sudarmanto, 2018). menurut Hasibuan (Hasibuan & Malayu, 2017), menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, yakni: (1)Lingkungan Kerja, Suasana lingkungan dimana karyawan bekerja baik lingkungan fisik seperti keadaan ruangan, fasilitas, dan juga lingkungan *non physical* seperti hubungan dengan karyawan lain.(2)Pengawasan yang dilakukan perusahaan terhadap seluruh karyawan untuk memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan.(3)Disiplin Kerja, Sikap karyawan dalam mematuhi segala peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan termasuk mematuhi segala perintah atasan mengenai tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan di perusahaan, termasuk penyelesaian tugas sebelum deadline tugas yang diberikan.(4)Motivasi Kerja, Dorongan kuat yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik yang disebabkan adanya motif dan harapan.(5)Kompensasi, besar

kompensasi yang diberikan perusahaan untuk apa yang dikerjakan oleh karyawan, baik kompensasi finansial seperti bonus, gaji, jaminan kesehatan, dan lain-lain, serta kompensasi non finansial seperti promosi jabatan, pujian, penambahan waktu cuti, dan lain sebagainya.

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan kepatuhan terhadap peraturan yang telah diterapkan bersama di dalam sebuah organisasi. Menurut Davis dalam (Sinambela 2012), disiplin penerapan pengelolaan guna melaksanakan dan memperteguh pedoman organisasi merupakan definisi dari disiplin. Sedangkan menurut (Muchdarsyah Sinungan, 2005) pengertian kerja yakni kerja di samping untuk memenuhi kebutuhan hidup dan mempunyai nilai kepada lingkungan kerja, perusahaan dan masyarakat luas (Sugiyono, 2018). Sedangkan disiplin kerja merupakan sebuah kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang guna secara teratur, bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada dan juga tekun secara terus-menerus sehingga tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan 2016 kedisiplinan merupakan di mana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik mematuhi semua norma-norma yang berlaku dan juga semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Fathoni 2006

kedisiplinan merupakan fungsi operatif ke-enam dari sumber daya manusia, kedisiplinan ini merupakan fungsi sumber daya manusia yang paling penting dikarenakan semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan didapatkan, dan tanpa disiplin karyawan yang baik pasti sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Karlina & Rosento, 2019).

2.3 Peraturan tentang Penggunaan Absensi Berbasis Elektronik

Dalam upaya mensukseskan reformasi birokrasi di era teknologi, Menteri Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia pada pasal 1 ayat 4 mengatakan, daftar kehadiran elektronik merupakan bukti kehadiran pegawai di kantor yang direkam dalam sistem resensi elektronik. Pada Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2014 tentang Pedoman Kehadiran Pegawai Kementerian Komunikasi dan Informatika, telah mengatur presensi pegawai dimulai dari jam dan juga hari kerja di mana jam kerja dan hari kerja yakni 37,5 (tiga puluh tujuh setengah) jam perminggu, dengan ketentuan hari kerja yakni selama 5 hari kerja mulai dari Senin-Jum'at dengan jumlah jam kerja perminggu yaitu 37,5 jam sehingga jam kerja selama 1 hari yaitu 7,5 jam. Pada pasal 3 dijelaskan bahwa segala kehadiran pegawai dicatat melalui mesin presensi. Di mana setiap pegawai harus melakukan registrasi data biometrik ke

dalam sistem resensi melalui usulan dari Kepala Unit Organisasi Pegawai yang bersangkutan kepada Pusat Data dan Sarana Informatika dengan tembusan kepada Biro Kepegawaian dan Organisasi.

Upaya lain pemerintah untuk mengoptimalkan penggunaan absensi berbasis elektronik di lingkungan instansi pemerintah, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia mengeluarkan surat B/2338/M.PANRB/06/2016 dalam rangka meningkatkan kedisiplinan kerja aparatur sipil negara guna menunjang efisiensi, efektivitas dan produktivitas dalam pelaksanaan pembangunan dan pemerintahan serta pelayanan publik yang berisi yang berisi untuk mengoptimalkan penggunaan sistem absensi *online* guna menghindari adanya kecurangan maupun manipulasi data yang berhubungan dengan kehadiran pegawai, hasil absensi dengan sistem elektronik dapat digunakan sebagai alat untuk memonitoring dan mengevaluasi dan juga sebagai salah satu tolak ukur tingkat kedisiplinan aparatur sipil negara.

3. METODE PENELITIAN

Adapun metode penelitian yang digunakan yakni metode adalah kualitatif dengan jenis deskriptif. Kegiatan yang dilakukan dalam kegiatan ini adalah mengumpulkan data yang erat hubungannya dengan proses dan tahapan dari peningkatan

disiplin kerja pegawai melalui absensi *online*, yang dapat digunakan sebagai *grand theory* atau teori untuk acuan dasar dalam menjawab rumusan masalah Bagaimanakah Efektivitas Kerja Pegawai Kecamatan Batang-Batang melalui Program *Smart ID Face*. Dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi, dan teknik analisis data berupa pengumpulan data, reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*) dan penarikan kesimpulan/verifikasi data.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Lingkungan Kerja

Menurut Hasibuan (Hasibuan & Malayu, 2017), lingkungan kerja menunjukkan bagaimana suasana lingkungan dimana pegawai bekerja baik secara lingkungan fisik seperti keadaan ruangan, fasilitas dan juga lingkungan non fisik seperti hubungan kerja antar pegawai dan juga hubungan kerja antara pegawai dan atasan. Perubahan lingkungan kerja yang terjadi setelah adanya absensi *online* dengan program *smart ID face* membuat pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Batang-Batang menjadi lebih disiplin dalam bekerja. Selain itu, dengan adanya absensi *online* dengan program *smart ID face* memberikan dampak positif bagi suasana kerja antara atasan dengan pegawai maupun antara pegawai dengan pegawai. Terdapat beberapa perubahan lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Batang-Batang sesuai dengan teori Hasibuan mengenai lingkungan kerja. Adanya perubahan lingkungan kerja

seperti keadaan ruangan, dimana pada saat peneliti melakukan observasi pra-penelitian, ruangan kerja di Kantor Kecamatan Batang-Batang tengah direnovasi sehingga semua kegiatan pelayanan dan kerja pegawai dipindahkan sementara. Namun saat dilakukannya penelitian, ruangan kerja pegawai telah menempati gedung semula dan hal tersebut juga memberikan dampak yang baik bagi pegawai dikarenakan perubahan ruangan kerja pegawai menjadi lebih nyaman. Fasilitas yang diberikan oleh pemerintahan dalam penerapan program *smart ID face* yakni terdapat dalam aplikasi *SIC* yang dapat diunduh oleh seluruh Aparatur Sipil Negara yang ada di Indonesia, tidak terkecuali di Kecamatan Batang-Batang. Sehingga dengan adanya fasilitas tersebut dengan memanfaatkan digitalisasi mampu membuat pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Batang-Batang menjadi lebih disiplin dan mampu meningkatkan kinerja,

Selain itu, perubahan lingkungan kerja yang dirasakan oleh para pegawai yakni pada lingkungan non fisik seperti hubungan kerja. Setelah adanya program *smart ID face*, pegawai menjadi lebih disiplin dalam melakukan absensi datang dan absensi pulang, selain itu dengan adanya absensi ini membuat pegawai menjadi lebih termotivasi untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat sehingga ada peningkatan kinerja oleh pegawai di Kantor Kecamatan Batang-Batang.

4.2 Pengawasan

Menurut Hasibuan (Hasibuan & Malayu, 2017), pengawasan merupakan suatu hal yang dilakukan oleh setiap instansi terhadap seluruh pegawai guna memastikan bahwa pegawai bekerja sesuai dengan peraturan yang ada. Selain adanya absensi online, juga ada absensi manual sebagai bentuk pengawasan kepada pegawai, sehingga terdapat pengawasan yang bersifat digital yang berupa (1) CCTV dan (2) absensi *online* dan manual yang berupa absensi yang dilakukan saat adanya *staff meeting* atau rapat bulanan. CCTV digunakan untuk mengawasi kerja pegawai dan keamanan di Kantor Kecamatan Batang-Batang dan absensi *online* digunakan untuk mengawasi kehadiran pegawai. Selain itu, *staff meeting* dilakukan untuk menjadi ruang bagi pegawai melakukan evaluasi terhadap kinerja. *Staff meeting* juga dilakukan dalam rangka evaluasi penerapan absensi *online* dan menampung seluruh saran, kritik dan masukan oleh para pegawai sehingga diharapkan dapat memperkecil hambatan-hambatan yang terjadi maupun yang akan terjadi sehingga dapat segera diantisipasi guna dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan aktivitas di lingkungan Kantor Kecamatan Batang-Batang.

4.3 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (Hasibuan & Malayu, 2017), disiplin kerja menunjukkan bagaimana sikap pegawai

dalam mematuhi segala peraturan dan norma yang berlaku di suatu instansi termasuk mematuhi segala perintah atasan mengenai tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai, termasuk penyelesaian tugas sebelum *deadline* tugas diberikan. Penerapan absensi *online* dengan program *smart ID face* tidak hanya berdampak terhadap kinerja pegawai sendiri, juga pastinya dampak positif tersebut akan dirasakan oleh masyarakat yang akan menerima pelayanan oleh pegawai Kantor Kecamatan Batang-Batang. Dengan adanya absensi *online* dengan program *smart ID face* akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menjadi lebih baik.

Sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 79 Tahun 2022 tentang Disiplin Kerja dan Ketentuan Jam Kerja bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep, pada pasal 4 ayat 2 dijelaskan mengenai jam kerja efektif dalam 1 (satu) minggu adalah 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam dengan pengaturan 5 (lima) hari kerja. Pada hari Senin sampai dengan hari Kamis pada pukul 07.30 – 15.30 WIB, dengan waktu istirahat selama 30 menit yaitu pukul 12.00 – 12.30 WIB. Pada hari Jum'at pada pukul 06.00 – 15.30 WIB dan waktu istirahat sholat Jum'at pukul 11.00 – 13.00 WIB sedangkan Jam Olahraga/SKJ dilaksanakan setiap Jum'at pukul 06.00 WIB selama 30 (tiga puluh) menit.

4.4 Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (Hasibuan & Malayu, 2017), motivasi kerja, menunjukkan bagaimana dorongan yang mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik karena adanya motif dan harapan. Salah satu faktor yang menjadi penyemangat pegawai dalam bekerja yaitu dengan adanya gaji pokok dan juga Tambahan Penghasilan Pegawai yang akan diperoleh oleh pegawai setelah melakukan kerja sesuai dengan target dan tepat waktu sesuai dengan laporan kinerja harian pegawai yang terdapat dalam SINERGI (Sistem Informasi Kinerja Harian Pegawai).

Gambar 5.10

**Absensi Pegawai Kantor
Kecamatan Batang-Batang**

Absensi Datang	Absensi Pulang
---------------------------	---------------------------



Sumber : Kantor Kecamatan Batang-Batang, 2023

Pada gambar 5.10 menunjukkan absensi pegawai saat melakukan absensi datang dan absensi pulang, dimana hal ini dapat berdampak kepada Tambahan Penghasilan Pegawai yang akan diterima oleh setiap pegawai. Potongan yang akan didapatkan oleh pegawai jika tidak masuk/alfa dalam satu hari yakni sebesar 25% dari Tambahan Penghasilan

Pegawai yang akan diterima, yang mana potongan tersebut tergolong besar. Selain adanya motivasi tersebut, penilaian dari masyarakat mengenai Aparatur Sipil Negara menjadi pertimbangan untuk menjadi bahan acuan bagi instansi untuk melakukan evaluasi.

4.5 Kompensasi

Bentuk kompensasi yang diberikan kepada pegawai yang sudah disiplin terhadap pekerjaan yang dilakukan berupa gaji pokok, selain itu ada Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi seluruh pegawai yang turut serta menjalankan kebijakan mengenai penerapan absensi *online*. Selain adanya kompensasi finansial tersebut, ada bentuk kompensasi non finansial yang akan diperoleh oleh pegawai yakni kenaikan pangkat dan jenjang karir secara berkala sesuai dengan strata pendidikan yang diampuh.

Sesuai dengan teori kompensasi menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan (Risnawati, 2020). Bentuk kompensasi yang diterima oleh pegawai Kantor Kecamatan Batang-Batang sesuai dengan teori Hasibuan, dimana pegawai mendapatkan gaji pokok dan Tambahan Hasil Pegawai (TPP) sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan. Pegawai juga mendapatkan pendapatan tidak

langsung yang berupa kenaikan pangkat dan jenjang karir.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara peneliti mengenai Efektivitas Kerja Pegawai Kecamatan Batang-Batang melalui Program *Smart ID Face* dapat disimpulkan bahwasanya penerapan program *smart ID face* di Kantor Kecamatan Batang-Batang sudah efektif. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan hal itu terjadi, berdasarkan fokus penelitian yaitu: (1) Lingkungan kerja, perubahan lingkungan kerja yang terjadi setelah adanya penerapan absensi *online* meningkatkan kedisiplinan pegawai serta membangun keharmonisan dan etos kerja dalam lingkungan kerja yang ditunjukkan dengan rekapitulasi absensi pegawai Kantor Kecamatan Batang-Batang. (2) Pengawasan, merupakan salah satu bentuk tindakan yang dilakukan guna mengontrol sistem kerja yang terjadi di dalam ruang lingkup Kantor Kecamatan Batang-Batang yang dilakukan secara berkala baik secara *online* maupun secara *offline*. Dan juga dengan dilakukannya *staff meeting* sebagai bentuk pengawasan terhadap pegawai. (3) Disiplin kerja, tidak hanya sekedar perintah yang harus dipatuhi oleh pegawai tetapi juga harus ada implementasi serta cerminan oleh atasan sehingga bisa diikuti dan dicontoh oleh semua lapisan pegawai. Dimana dengan

diterapkannya disiplin kerja akan berdampak positif terhadap kinerja pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.(4)Motivasi kerja, dengan adanya motivasi berupa gaji pokok dan Tambahan Penghasilan Pegawai, penilaian dari masyarakat mengenai Aparatur Sipil Negara menjadi pertimbangan untuk menjadi bahan acuan bagi instansi untuk melakukan introspeksi.(5)Kompensasi, ada beberapa bentuk *reward* yang diberikan kepada pegawai di Kantor Kecamatan Batang-Batang yakni berupa gaji pokok, Tambahan Penghasilan Pegawai, kenaikan pangkat dan jenjang karir.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti dengan harapan bermanfaat kepada pihak terkait dalam penelitian yakni Pemerintah kabupaten Sumenep mampu memberikan respon terhadap peningkatan dan pengembangan software mengenai absensi online guna mencegah adanya eror maupun kendala terhadap aplikasi yang digunakan sehingga penerapan absensi *online* berbasis program *Smart ID Face* dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan, pegawai kantor Kecamatan Batang-Batang juga dapat memberikan respon terhadap sesama pegawai yang dinilai belum mampu mengoperasikan *elektronik digital* lebih baik, seluruh pegawai Kantor Kecamatan Batang-Batang mampu lebih disiplin untuk meningkatkan kinerja pelayanan menjadi lebih baik lagi kepada

masyarakat batang-batang dan diharapkan kepala kantor Kecamatan Batang-Batang mampu memberikan *reward* tidak hanya berupa gaji pokok dan TPP yang bersifat finansial namun juga dapat memberikan *reward* berupa pujian yang mampu meningkatkan semangat kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bupati Sumenep. 2022. "Peraturan Bupati Nomor 78 Tahun 2022 tentang Disiplin Kerja dan Ketentuan Jam Kerja bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep", https://jdih.sumenepkab.go.id/download/perda/Perbub_78.pdf, diakses pada 16 Januari 2023 pukul 16:35
- Deni, M. (2018). Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(4), 31–43. <http://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jmbs>
- Deni, M. (2018). Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(4), 31–43.
- Hasibuan, & Malayu, S. . (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta Bumi Aksara* (7th ed.).
- Karlina, E., & Rosento. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Graha Ilmu.
- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. 2016. "Surat Menteri PANRB tentang Penggunaan Absensi Berbasis Elektronik di Lingkungan

**Prosiding Seminar Nasional
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

- Instansi Pemerintah",
<https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/info-terkini/surat-menteri-panrb-tentang-penggunaan-absensi-berbasis-elektronik-di-lingkungan-instansi-pemerintah>, diakses pada 06 November pukul 15:33
- Noviantari, O. (2017). *Disipin Pegawai dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Camat Siantar Kabupaten Simalungun*.
<http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/3201>
- Pratiwi, M. (2018). *Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja KARYAWAN PADA STIH Sumpah Pemuda Palembang*.
<http://eprints.polsri.ac.id/5991/3/BAB%20II.pdf>
- Risnawati. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar. *Jurnal Economix*, 8(2), 119-129.
- Sinambela, L. P. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Suryani & R. Damayanti (eds.); 4th ed.). BUMI AKSARA.
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran dan*
- ISSN 3032-2529 (Media Online)
Volume 1, Nomer 1, Februari 2024
Implementasi dalam Organisasi (E. Adinugraha (ed.); 4th ed.). PUSTAKA PELAJAR.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Sutopo (eds.); 10th ed.). ALFABETA
- SUMENEP, D. K. (2021). *Pemkab Sumenep Kembangkan Sistem Absensi Online Menggunakan Smart Phone – Kabupaten Sumenep*.
<https://sumenepkab.go.id/berita/baca/pemkab-sumenep-kembangkan-sistem-absensi-online-menggunakan-smart-phone>
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetak ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Syari, N. R., Warjio, & Kadir, A. (2020). Strukturasi : Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Implementation of Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Discipline of Civil Servants. *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 1(2), 156–164.
<http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/strukturasi>
- Uha, Ismail Nawawi. (2014). *Manajemen Perubahan : Teori dan Aplikasi Organisasi Publik dan Bisnis*. Bogor . GHALIA INDONESIA.