

**EFEKTIVITAS PENERAPAN ABSENSI ONLINE DALAM
MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI
SIPIL DI DINAS TENAGA KERJA PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH:

NURUL WULANDINI DALIMUNTHER

188520062



PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/9/22

Access From (repository.uma.ac.id)23/9/22

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Efektivitas Penerapan Absensi Online Dalam
Meningkatkan Disiplin Kerja Di Dinas Tenaga Kerja
Provinsi Sumatera Utara

Nama Mahasiswa : Nurul Wulandini Dalimunthe

NPM : 188520062

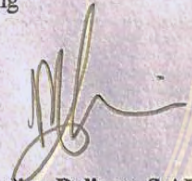
Program Studi : Administrasi Publik

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing


Nina Angelia, S.Sos., M.Si


Pembimbing I


Marlina Deliana, S.AB., M.AB

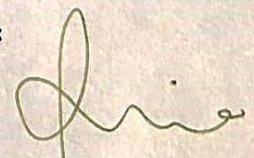
Pembimbing II

Mengetahui:




Dr. Emati Hasibuan, M.Si

Dekan FISIP UMA


Khairunnisah Lubis, S.Sos., M.I.Pol

Ka. Prodi Administarsi Publik

Tanggal Lulus: 29 Agustus 2022

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang telah saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang telah saya kutip dari berbagai sumber telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika dalam penulisan karya ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, Agustus 2022



METERAL
TEMPER
77DAJX959008676

Nurul Wulandini Dalimunthe

188520062

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurul Wulandini Dalimunthe
NMP : 188520062
Program Studi : Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul “Efektivitas Penerapan Absensi Online Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara”. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : Agustus 2022

Yang Menyatakan



(NURUL WULANDINI DALIMUNTHE)

ABSTRAK

Dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih, pemerintah menciptakan sistem absensi online di instansi pemerintahan bertujuan mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai. Awal penerapan absensi online di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara mengalami kendala dalam hal beradaptasi, dari 104 pegawai 15 pegawainya kesulitan dalam menggunakannya. Di tahun 2020 sampai 2021 pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara mengalami kendala di kepuasan kerja, sehingga berdampak pada produktivitas pegawai. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana efektivitas dan dampak yang diberikan dari penerapan absensi online terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif, dimana teknik pengumpulan datanya melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan absensi online di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara telah berjalan cukup baik, dapat dilihat dari beberapa indikator efektivitas menurut Tangkilisan: pencapaian target, terealisasi dengan baik dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Kemampuan adaptasi, awal penerapannya mengalami kendala, salah satu faktornya kurangnya pemahaman pegawai dalam menggunakannya. Kepuasan kerja saat tahun 2020 dan 2021 mengalami penurunan dikarenakan pandemi covid-19. Tanggung jawab, telah dilakukan dengan baik dalam kehadiran maupun melaporkan kinerja. Adapun dampak yang diberikan yaitu produktivitas meningkat, namun saat pandemi covid-19 mengalami penurunan dan kedua meningkatkan motivasi dimana pegawai akan mendapatkan TPP (Tunjangan Penghasilan Pegawai).

Kata Kunci: Efektivitas, Disiplin, Absensi Online

ABSTRACT

With the development of increasingly sophisticated technology, the government created an online attendance system in government agencies aimed at improving employee work discipline. When the North Sumatra Provincial Manpower Office first implemented online attendance, it was difficult for them to adapt; out of 104 employees, 15 had trouble using it. From 2020 to 2021, employees at the North Sumatra Provincial Manpower Office experienced job satisfaction problems, which had an impact on employee productivity. The purpose of this study is to determine the effectiveness and impact of the application of online attendance on employee work discipline. This research is a qualitative descriptive study, and the methods used to gather data were observation, interviews, and documentation. The results show that the application of online attendance at the Provincial Manpower Office North Sumatra is going quite well, it can be seen from several indicators which according to Tangkilisan: the achievement on targets has been well realized in improving employee work discipline. Adaptability, the initial implementation experienced problems, one of the reasons being that staff members didn't know how to use it. Job satisfaction in 2020 and 2021 have decreased due to the covid-19 pandemic. Responsibilities have been carried out both in experience and in reporting performance. The impact stated has grown, specifically growing, but during the COVID-19 pandemic, it has decreased and Additionally, increasing employee motivation will result in TPP (Employee Income Allowance).

Key Word: Effectiveness, Discipline, Online Attendance

RIWAYAT HIDUP

Penulis memiliki nama lengkap Nurul Wulandini Dalimunthe lahir di Kota Medan, pada tanggal 04 Desember 1999. Penulis merupakan anak dari kedua dari empat bersaudara yang merupakan putri dari Ayahanda Muhammad Fansuri Dalimunthe dan Ibunda Fatimah.

Pendidikan formal yang pernah ditempuh oleh penulis mulai dari Sekolah Taman Kanak-Kanak (TK) di Hang Tuah II pada tahun 2006. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SD Hang Tuah II selama kelas 1 (satu) sampai kelas 3 (tiga) setelah itu pindah sekolah ke SD Al-Washliyah kelas 4 (empat) sampai kelas 6 (enam) selesai pada tahun 2012. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 18 Medan pada tahun 2015. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Swasta Kartika I-2 Medan dan selesai pada tahun 2018. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan kejenjang perguruan tinggi yaitu di Universitas Medan Area (UMA) dan mengambil jurusan Administrasi di fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Awal masuk pendidikan di Universitas Medan Area penulis mengikuti program pengenalan kampus (PPKMB) selama 3 hari, kemudian penulis melaksanakan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dari bulan Agustus sampai dengan September 2021.

KATA PENGANTAR

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan Puji dan Syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya yang senantiasa melindungi dan membimbing penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini ditujukan guna memenuhi syarat untuk tugas akhir yang merupakan persyaratan wajib bagi Mahasiswa Universitas Medan Area pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Administrasi Publik untuk memperoleh gelar sarjana.

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengalami banyak kesulitan seperti keterbatasan waktu, keterbatasan kemampuan menulis sendiri dan lain sebagainya. Dengan demikian, dengan adanya kemauan keras dan tanggung jawab penulis dapat melewati kesulitan tersebut. Adapun judul yang diajukan sehubungan dengan penyusunan skripsi ini adalah **“Efektivitas Penerapan Absensi Online dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara”**

Dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas bantuan dari berbagai pihak, maka dari itu penulis mengucapkan banyak terima kasih atas segala bantuan yang diberikan terutama kepada:

1. Ibu Dr. Effiati Hasibuan, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.

2. Khairunnisah Lubis, S.Sos., M.I.Pol selaku ketua jurusan Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
3. Ibu Nina Angelia, S.Sos., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan Bimbingan, Motivasi, Arahan, Nasihat serta meluangkan waktu, tenaga dan saran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi dengan baik.
4. Ibu Marlina Deliana, S.AB., M.AB., selaku Dosen Pembimbing II atas segala kritik dan saran serta arahan mengenai penulisan skripsi yang selalu bersifat membangun dan memberikan dorongan semangat terhadap penulis.
5. Bapak Saipul Bahri, S.Sos, M.AP selaku sekretaris yang telah memberikan saran dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan informasi dalam mengajarkan materi perkuliahan.
7. Bapak Dra. Tumajur Sianipar selaku Kepala Kasubbag Umum dan Kepegawaian dan beserta pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yang telah memberikan izin riset kepada saya dan membantu saya untuk memperoleh data-data yang ada di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
8. Khususnya kepada kedua orang tua saya tercinta yang telah membesarkan dan mendidik dengan penuh kasih sayang hingga saat ini, serta dukungan doa yang tiada henti-henti yang diberikan

oleh kedua orang tua penulis beserta materi yang selalu diusahakan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

9. Kepada seluruh teman-teman angkatan 2018 Administrasi Publik maupun untuk sahabat-sahabat saya yang selalu memberikan semangat serta dukungan untuk bisa menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari segi isi maupun bahasanya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca guna membangun skripsi ini. Demikian yang dapat penulis sampaikan, semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Terima Kasih.

Medan, Maret 2022

Penulis

Nurul Wulandini Dalimunthe

NPM 188520062

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
RIWAYAT HIDUP	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR BAGAN	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II	7
LANDASAN TEORI	7
2.1 Teori Efektivitas.....	7
2.2 Disiplin Pegawai	10
2.2.1 Pengertian Disiplin.....	10
2.2.2 Pembinaan Disiplin Kerja	12
2.2.3 Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja	14
2.2.4 Aspek – Aspek Disiplin Kerja	15
2.2.5 Indikator – Indikator Disiplin	16
2.3 Absensi Online.....	19
2.3.1 Perbandingan Absensi Online.....	22
2.3.2 Indikator – Indikator Absensi Online.....	23
2.4 Penelitian Terdahulu.....	24
2.5 Kerangka Pikiran.....	27

BAB III.....	29
METODE PENELITIAN	29
3.1 Jenis Penelitian.....	29
3.2 Lokasi Penelitian.....	30
3.3 Jadwal Penelitian.....	30
3.4 Teknik Pengumpulan Data	31
3.6 Informan Penelitian.....	33
3.7 Analisis Data.....	34
BAB IV	37
HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara	37
4.1.1 Sejarah Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara	37
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara	38
4.1.3 Logo dan Makna Logo Instansi	39
4.1.4 Struktur Organisasi.....	41
4.2.1 Efektivitas Penerapan Absensi Online Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.....	48
4.2.2 Dampak Yang Diberikan dari Penerapan Absensi Online.....	61
BAB V	66
KESIMPULAN DAN SARAN	66
5.1 Kesimpulan.....	66
5.2 Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbandingan Absensi Online dan Fingerptint.	22
Tabel 2.2 Peneliti Terdahulu	24
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	28
Tabel 4.1 Jumlah Pegawai.	40
Tabel 4.2 Daftar Nama Pegawai Melakukan Sosialisasi.	51



DAFTAR BAGAN

Bagan 1 Kerangka Pikiran.....	26
Bagan 2 Struktur Organisasi.....	40

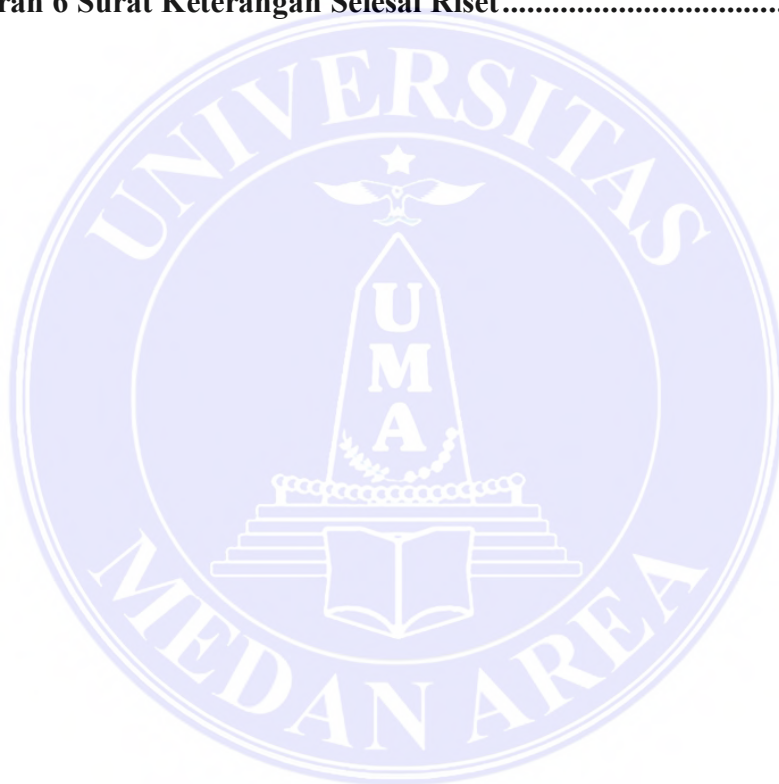


DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Logo Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.....	37
Gambar 4.2 Aplikasi Absensi Online	41
Gambar 4.3 Log in E-Absensi	42
Gambar 4.4 Log in Portal E-ASN	42
Gambar 4.5 Tunjangan Penambahan Penghasilan	44
Gambar 4.6 Peraturan Gubernur No 3 Tahun 2021.	47
Gambar 4.7 Peraturan Mengenai Perekaman Absensi.	48
Gambar 4.8 Rekaman Absensi Pegawai.	49
Gambar 4.9 Peraturan Mengenai Hari dan jam Kerja.....	50
Gambar 5.0 Rekapitulasi Kehadiran Pegawai.....	55
Gambar 5.1 Contoh Surat Perintah Tugas.....	58
Gambar 5.2 Rekapitulasi Kehadiran Pegawai.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Wawancara.....	70
Lampiran 2 Data Informan	72
Lampiran 3 Dokumentasi Narasumber	73
Lampiran 4 Lokasi Penelitian	75
Lampiran 5 Surat Izin Riset.....	76
Lampiran 6 Surat Keterangan Selesai Riset.....	77



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Birokrasi merupakan suatu tata aturan yang lekat dengan kehidupan masyarakat. Birokrasi juga memiliki arti untuk mengelola secara teratur sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh banyak orang. Selain itu birokrat menjalankan tugas dan wewenang harus berlandaskan kepada presepsi dan kesadaran hukum yang tinggi. Adapun ciri-ciri birokrasi yaitu adanya peraturan yang benar – benar ditaati, para pejabat yang terkait oleh disiplin, para pejabat diangkat berdasarkan syarat – syarat teknik berdasarkan peraturan dan adanya pemisahan yang tegas antara urusan dinas dan urusan pribadi.

Untuk memperoleh pegawai negeri sipil yang kuat, kompak dan bersatu padu, memiliki kepekaan, tanggap dan memiliki kesetiakawanan yang tinggi berdisiplin, serta sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur mewujudkan pegawai negeri sipil sebagai bagian dari reformasi birokrasi dalam rangka meningkatkan citra kerja maupun kinerja instansi pemerintahan menuju kearah profesionalismedan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik. Pendisiplinan sangat perlu untuk meningkatkan citra kerja maupun kinerja pegawai. Kedisiplinan merupakan fungsi yang penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia karena kedisiplinan yang tinggi akan menghasilkan karakter pegawai yang tegas dan tepat waktu serta semakin meningkatkan prestasi yang dihasilkan oleh pegawai.

Untuk mengetahui disiplin pegawai dapat dilihat dari presentasi kehadiran dikantor, maka dari itu diperlukannya sistem absensi agar mampu mencatat dan mengumpulkan seluruh kehadiran. Sistem absensi sendiri merupakan salah satu metode untuk menjawab kedisiplinan yang telah diterapkan oleh perusahaan atau instansi. Sistem absensi yang dimiliki oleh organisasi perusahaan atau instansi bervariasi, seperti menerapkan dengan sistem manual. Namun penerapan absensi manual memiliki kelemahan yang menyebabkan terjadinya manipulasi atau sistem titip absensi sehingga menimbulkan pelanggaran terhadap sistem kerja pegawai sehingga menyulitkan atasan untuk memberikan sanksi yang sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Karena masalah seperti inilah yang perlu diselesaikan dalam merealisasikan disiplin dalam lingkaran instansi pemerintah.

Sistem pemerintah Indonesia mengalami perubahan pesat setelah beralih dari era orde baru menuju era reformasi. Perkembangan tersebut mengikuti perkembangan globalisasi dunia, salah satu instrumen dalam perkembangan globalisasi adalah teknologi. Dengan perkembangannya mampu meningkatkan kinerja pemerintah ke arah yang lebih baik. Pemerintah memanfaatkan hal tersebut untuk mengkolaborasi dengan kebijakan publik yang saat ini dinamakan sebagai *e – government*. *E – government* merupakan pemanfaatan bidang teknologi informasi dan komunikasi yang didukung dengan teknologi internet untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang baik dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Dengan perkembangan teknologi saat ini yang telah memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan dan instansi agar dapat mengantisipasi dan

meminimalisir terjadinya suatu pelanggaran dan disiplin pegawai. Hal ini yang menjadikan pemerintah mewujudkannya dengan menciptakan sistem absensi online yang dapat digunakan untuk meminimalisir kecurangan dalam presentasi kehadiran pegawai. Sesuai dengan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 48 Tahun 2012 tentang Pemanfaatan Teknologi Informasi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, dalam upaya mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis elektronik dalam meningkatkan tranpransi dan kualitas pelayanan publik secara efektif dan efisien. Dengan sistem online tersebut dapat diketahui tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Semua dilihat dari jam berangkat kerja sampai dengan jam pulang kerja.

Penggunaan teknologi pada organisasi atau lembaga – lembaga pemerintah sebagai pendukung efektivitas kinerja. Menurut Miller (Tangkilisan, 2005:138) menjelaskan bahwa arti efektivitas dimaksudkan sebagai tingkat seberapa jauh suatu sistem sosial mencapai hasil guna. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawainya Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara menerapkan absensi online atau e – absensi. Presensi online dilakukan dengan menggunakan *smartphone* android dengan mengunduh aplikasi melalui *playstore*.

Penggunaan aplikasi absensi online di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara telah berjalan sejak tahun 2018 dan berlaku hingga saat ini. Setiap pegawai wajib melakukan absen dengan batas waktu dan lokasi yang sudah ditentukan yaitu paling lambat pukul 07.30 WIB pada saat jam masuk kantor dan pada saat pulang kantor pukul 16.00 WIB. Dengan diterapkannya absensi online ini diharapkan mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai negeri sipil dalam hal

kedisiplinan waktu. sebab realita yang terjadi saat ini di Indonesia mencerminkan rendahnya nilai kedisiplinan yang ada pada pegawai negeri sipil. Dengan adanya absensi online ini mampu memberikan perubahan pada sistem birokrasi Indonesia kearah yang lebih baik, dengan harapan pemanfaatan teknologi yang semakin banyak dapat dimanfaatkan dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Karena pemanfaatan teknologi absensi online yang dinilai dapat membantu pemerintah dalam meningkatkan akurasi dalam mencatat waktu kerja pegawai baik waktu datang maupun waktu pulang. Selain itu, laporan absensi yang akurat sangat membantu pemerintah dalam hal memberikan kompensasi kepada pegawai. Dengan demikian akan mengurangi kerugian yang diperoleh oleh pemerintah dalam hal pemberian kompensasi kepada pegawai negeri sipil dan akan membuat pegawai jera dengan kedisiplinan dengan cara menerima sanksi pemotongan kompensasi sesuai dengan waktu keterlambatannya.

Dalam penerapan absensi online di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara jika diliat dari beberapa indikator dari efektivitas mengalami kendala yaitu kemampuan adaptasi dan kepuasan, dari 104 pegawai negeri sipil di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara ada 15 orang mengalami kesulitan adaptasi saat awal-awal penerapan absensi online. Salah satu faktornya adalah kurangnya pemahaman pegawai negeri sipil tersebut dalam hal penggunaannya. Dan pada tahun 2020 bulan Mei sampai 2021 akhir pegawai negeri sipil di Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara mengalami kendala di kepuasan kerja. Karena selama masa pandemi covid-19 pegawai negeri sipil tersebut 50% *work from home (WFH)* dan 50 % nya lagi *work from office (WFO)* kerja (sumber: Kasubbag Umum dan

Kepegawaian). Sehingga dampak yang ditimbulkan dari pandemi ini adalah menurunnya kepuasan kerja ataupun produktivitas dari pegawai negeri sipil tersebut. Dapat memberikan pengaruh di Tunjangan Penambahan Penghasilan (TPP) berupa Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP). Dari latar belakang diatas penulis ingin mengetahui efektivitas penerapan absensi online dan dampak yang diberikan dari penerapan absensi online terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian tentang: **“Efektivitas Penerapan Absensi Online Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Efektivitas Penerapan Absensi Online dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?
2. Apa saja dampak yang diberikan dari Penerapan Absensi Online pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana efektivitas penerapan absensi online dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai negeri sipil di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui apa saja dampak yang diberikan dari menerapkan absensi online pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sumber referensi dan panduan dalam penelitian karya ilmiah, skripsi thesis dan lainnya. Selain itu diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perbaikan dimasa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Hal tersebut dapat juga bermanfaat sebagai acuan untuk perbaikan dimasa yang akan datang.

3. Manfaat bagi Mahasiswa

Sebagai kajian ilmiah tentang efektivitas absensi online dalam meningkatkan disiplin pegawai. Selain itu dapat juga dijadikan sebagai referensi yang bermanfaat bagi pendidikan dan akademik.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Efektivitas

Kata dasar dari Efektivitas adalah efektif, yang mempunyai arti tepat sasaran atau dengan kata lain sesuai dengan apa yang direncanakan. Suatu pekerjaan dapat dilakukan efektif apabila sudah memenuhi apa yang menjadi sasaran dan tujuan yang telah ditentukan, karena efektivitas menekankan pada hasil yang akan dicapai.

Menurut Miller (Tangkilisan, 2005:138) menjelaskan bahwa arti efektivitas dan efisiensi dimaksud sebagai tingkat seberapa jauh suatu sistem sosial mencapai tujuannya. Efektivitas ini harus dibedakan dengan efisiensi. Efisiensi terutama mengandung pengertian berbanding antara biaya dan hasil sedangkan efektivitas secara langsung dihubungkan dengan pencapaian suatu tujuan.

Menurut Mardiasno (2017:134) Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Indikator efektivitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak (*outcome*) dari keluaran (*output*) program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi *output* yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang ditentukan maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi.

Menurut Gibson (2001:120) Efektivitas adalah pencapaian tujuan dan sasaran yang telah disepakati untuk mencapai tujuan usaha bersama. Dengan adanya tingkat tujuan dan sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas.

Apabila tujuan dan sasaran yang telah tercapai sesuai dengan rencana maka dapat dikatakan efektif. Jika tujuan dan sasaran ini tidak selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, maka dapat dikatakan tidak efektif. Dengan demikian yang dimaksud dengan efektivitas adalah seberapa jauh tingkat keseimbangan suatu sistem sosial terhadap pencapaian tujuan dan pemanfaatan tenaga manusia. Yang mana tujuan efektivitas menurut Faisal Ali Ahmad (2001) sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas pegawai terhadap organisasi yang berawal dari kedisiplinan atas kehadiran pegawai ditempat kerja.
2. Memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam proses absensi pada kepegawaian dan dapat meningkatkan efisiensi waktu dalam pembuatan laporan absensi bagi unit kerja.
3. Sistem absensi online dapat mengurangi biaya operasional.
4. Memberikan informasi yang selengkap – lengkapnya kepada pimpinan dan kepegawaian yang berhubungan dengan kedisiplinan program berupa absensi kehadiran kerja yang merupakan salah satu syarat kerja serta memberikan informasi loyalitas pegawai yang dapat dijadikan dasar dalam penilaian kinerja pegawai.

Gibson menyimpulkan kriteria efektivitas suatu organisasi dalam lima (5) indikator yaitu:

1. Produksi, menggambarkan kemampuan organisasi untuk memproduksi jumlah dan mutu *output* yang sesuai dengan permintaan lingkungan.
2. Efisiensi, sebagai angka perbandingan antara *output* dan *input*.

3. Kepuasan dan semangat kerja, menunjukkan sampai seberapa jauh organisasi memenuhi kebutuhan pada pegawai.
4. Kemampuan menyesuaikan diri, seberapa jauh menghadapi perubahan di lingkungan internal dan eksternal.
5. Perkembangan, tempat atau wadah tersebut menyesuaikan dengan apa yang terjadi di lingkungan internal dan eksternal serta sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan.

Selain itu, menurut Teori Tangkilisan (2005 : 60) untuk mengukur seberapa efektif dalam mencapai tujuan dan sasaran ada beberapa kriteria atau indikator dari pada efektivitas sebagai berikut:

1. Pencapaian Target

Artinya sejauh mana target dapat ditetapkan organisasi dapat terealisasi dengan baik. Ini dapat dilihat dari sejauh mana pelaksanaan tujuan organisasi dalam mencapai target sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

2. Kemampuan Adaptasi

Artinya keberhasilan organisasi dilihat dari sejauh mana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan – perubahan yang terjadi baik dari dalam organisasi maupun luar organisasi.

3. Kepuasan Kerja

Artinya suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh organisasi yang mampu memberikan kenyamanan dan motivasi bagi peningkatan kinerja organisasi. yang menjadi fokus didalamnya adalah pekerjaan dan kesesuaian imbalan atau sistem insentif yang diberlakukan bagi anggota organisasi yang berprestasi dan telah melakukan pekerjaan melebihi beban kerja yang ada.

4. Tanggung Jawab

Artinya organisasi dapat melaksanakan mandat yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat sebelumnya, dan bisa menghadapi serta menyelesaikan masalah yang terjadi dengan pekerjaannya.

2.2 Disiplin Pegawai

2.2.1 Pengertian Disiplin

Disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kerja sama yang serasi dalam tim kerja dan kesadaran yang tinggi bagi setiap anggota organisasi untuk bekerja sama secara sungguh – sungguh serta patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

Sutrisno mengatakan, didalam kehidupan sehari – hari dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan – peraturan yang akan mengatur dan mengatasi setiap kegiatan dan perilakunya, namun peraturan – peraturan tersebut tidak akan ada sanksi bagi para pelanggarnya. Untuk itu disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan atau instansi itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk, sebaliknya jika pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan atau instansi itu akan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai – nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang

dirasakan menjadi tanggung jawab. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, disiplin adalah ketaatan kepada peraturan.

Menurut Moenir dalam Ardianyah (2013:904) disiplin adalah suatu bentuk ketetapan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan.

Menurut Melayu Hasibuan (2009:193) kedisiplinan merupakan fungsi kooperatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut yang mendorong semangat keras dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Apabila dilanggar dan dijatuhi hukuman disiplin, adapun pelanggaran disiplin terdiri atas beberapa bentuk diantaranya ialah dalam bentuk ucapan, tulisan, atau perbuatan yang tidak menaati kewajiban atau melanggar larangan ketentuan disiplin pegawai negeri sipil baik dilakukan didalam maupun diluar jam kerja.

Dalam buku Lijian Poltak Sinambela (2012:239) dapat disimpulkan dari pengertian disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus – menerus dan bekerja sesuai dengan aturan – aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan – aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Sondang Siagian (2005:305) terdapat dua (2) jenis disiplin dalam organisasi yaitu:

a. Pendisiplinan Preventif

Pendisiplinan yang berbentuk preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif. Karena disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja disiplin.

b. Pendisiplinan Korektif

Jika pegawai yang nyata – nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan – ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan kepadanya dikarenakan sanksi disipliner. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang bersifat hirarki. Pengenaan sanksi pun harus mempunyai nilai pembelajaran dalam arti mencegah orang lain melakukan pelanggaran serupa.

2.2.2 Pembinaan Disiplin Kerja

Salah satu upaya dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai melalui pembinaan disiplin pegawai. Pembinaan akan menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, berkembang atau peningkatan atas sesuatu. Menurut Miftah Thoha (2002:7) ada dua unsur dari pengertian pembinaan yaitu pembinaan itu sendiri bisa berupa suatu tindakan, proses atau pernyataan dari suatu tujuan dan kedua pembinaan itu bisa menunjukkan kepada “perbaikan” atas sesuatu.

Menurut Tohardi (2002:397), ada beberapa hal yang dapat dijadikan dalam metode pembinaan disiplin antara lain adalah:

- a. Hukuman (*Punishment*) dan Penghargaan (*Reward*) dapat digunakan sebagai upaya penerapan disiplin seseorang pekerja, pegawai maupun buruh organisasi dalam perusahaan.
- b. Adil dan tegas ialah penegakan hukum, peraturan, prosedur kerja harus untuk semua orang yang ada di organisasi atau instansi tersebut.
- c. Motivasi ialah pihak – pihak yang berkompetensi diorganisasi atau instansi harus memberikan penjelasan manfaat yang akan diperoleh oleh pegawai bila seseorang tersebut disiplin dalam bekerja.
- d. Keteladanan ialah bimbingan – bimbingan yang dapat memberikan keteladanan yang baik dimana segala sikap dan perilaku pimpinan selalu menjadi tujuan atau panutan bagi bawahan.
- e. Lingkungan yang kondusif ialah lingkungan sosial yang tepat dan berjalan secara konstruktif, dimana terdapat orang – orang yang bekerja yang memiliki kedisiplinan yang tinggi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pembinaan pegawai perlu dilakukan oleh seorang pimpinan. Karena memberikan pembinaan kepada pegawai sama halnya dengan memberikan motivasi kerja. Dimana seorang pimpinan harus mampu memberikan dorongan kepada bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan kebijakan dan rencana kerjanya telah ditetapkan.

Menurut Gouzali Saydam (2005:289) dalam pelaksanaan disiplin kerja dapat dilihat dari kepatuhan pegawainya diantaranya:

- a. Menaati jam kerja masuk dan pulang
- b. Mematuhi seragam lengkap
- c. Ikut serta dalam pelaksanaan upacara
- d. Bersikap sopan santun dalam menjalankan tugas.

Pembinaan disiplin kerja sangat penting dilaksanakan guna untuk pencapaian kinerja dengan cara menggerakkan para pegawai agar memiliki disiplin diri yang berguna dalam mewujudkan tujuan suatu instansi.

2.2.3 Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Tujuan pembinaan disiplin kerja sangat penting. Setiap pegawai mempunyai motif tersendiri dalam bekerja dan hampir tidak ada pegawai yang memiliki motif sama. Pembinaan disiplin sebenarnya di maksudkan untuk memenuhi tujuan – tujuan dari disiplin kerja itu sendiri, sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan pembinaan disiplin kerja pegawai adalah untuk kelangsungan instansi sesuai dengan rencana sebelumnya.

Seperti yang dikemukakan oleh Suswanto (2003:292) pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja antara lain:

1. Agar para tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik – baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik – baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma – norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Disiplin kerja yang dilakukan secara terus – menerus oleh manajemen di maksudkan agar para pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri, bukan karena adanya sanksi tetapi timbul dari dalam dirinya sendiri. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pembinaan disiplin kerja bertujuan untuk memperbaiki efektivitas dan mewujudkan kemampuan kerja pegawai dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh instansi.

2.2.4 Aspek – Aspek Disiplin Kerja

Amriany, dkk dalam Anggraeni (2008) menyebutkan aspek – aspek disiplin kerja yaitu:

1. Kehadiran, seseorang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya tanpa alasan tertentu.
2. Waktu Kerja, waktu kerja merupakan jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan akhir

pekerjaan. Mencetak jam kerja pada kartu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu karyawan.

3. Kepatuhan terhadap Perintah, kepatuhan yaitu jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya atau taat akan apa yang dikatakan oleh atasannya.
4. Kepatuhan terhadap Peraturan, serangkaian aturan yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan bagi karyawan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar instansi.
5. Produktivitas Kerja, yaitu menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama.
6. Pemakaian seragam, sikap karyawan terutama lingkungan organisasi menerima seragam kerja setiap dua tahun sekali.

2.2.5 Indikator – Indikator Disiplin

Selain itu, terdapat kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja yang dikelompokkan menjadi tiga (3) indikator disiplin kerja menurut Robbin (2005), antara lain:

a. Disiplin Waktu

Diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

b. Disiplin Peraturan

Diartikan sebagai peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini dapat diartikan sebagai taat dan patuh dalam

melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta kesetiaan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

c. Disiplin Tanggung Jawab

Diartikan sebagai salah satu wujud tanggung jawab karyawan dalam penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik – baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai karyawan.

Pegawai yang memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi akan merasa tidak nyaman jika meninggalkan pekerjaan yang belum selesai, bahkan merasa senang jika menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya, memiliki target dalam menyelesaikan sesuatu pekerjaan sehingga selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu diselesaikan.

Adapun indikator – indikator yang lain menurut para ahli salah satunya Hasibuan yang dikutip oleh Mohammad Arya Gandhi menyatakan bahwa banyak indikator – indikator yang dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Karna dapat diartikan bahwa tujuan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuannya, agar dia bekerja dengan sungguh – sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Jika teladan pimpinan kurang berdisiplin maka bawahannya pun akan kurang disiplin. Untuk itu, pimpinan harus memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, karna dengan adanya teladan dari pimpinan yang baik maka akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula untuk para bawahannya.

c. Balas Jasa

Berperang penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa yang diberikan semakin disiplin karyawannya. Namun apabila balas jasa yang diberikan kecil maka kedisiplinan karyawan akan menjadi rendah, sebab karyawan akan sulit untuk berdisiplin karena kebutuhan primernya tidak dipenuhi dengan baik.

d. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

e. Pengawasan Melekat (Waskat)

Pengawasan melekat (waskat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan atau pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan – peraturan instansi, sikap dan perilaku interdisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang interdisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

h. Hubungan Kemanusiaan

Terciptanya *human relationship* yang baik akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Sehingga akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada instansi. Jadi kedisiplinan karyawan atau pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut berjalan dengan baik.

2.3 Absensi Online

Penilaian pegawai negeri sipil dapat dilakukan dengan berbagai aspek salah satunya adalah kedisiplinan yang dilihat dari ketepatan waktu kehadiran melalui absensi. Absensi adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk memantau kehadiran seseorang. Selain itu, absensi merupakan hal yang wajib bagi instansi untuk mengetahui kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

Absensi adalah suatu pendataan kehadiran, bagian dan pelaporan aktivitas suatu institusi atau komponen institusi itu sendiri yang berisi data – data kehadiran

yang disusun dan diatur sedemikian rupa sehingga mudah untuk dicari dan dipergunakan apabila sewaktu – waktu diperlukan oleh pihak yang berkepentingan.

Ada beberapa jenis absensi diantaranya adalah cara penggunaannya dan tingkat daya gunanya. Secara umum jenis – jenis absensi dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu:

1. Absensi Manual adalah cara pengentrian kehadiran dengan cara menggunakan pena (tanda tangan).
2. Absensi non manual adalah suatu cara pengentrian kehadiran dengan menggunakan sistem terkomputerisasi bisa menggunakan kartu dengan *barcode*, *finger print* ataupun dengan mengentrikan nip dan sebagainya.

Absensi juga berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing – masing instansi. Menurut Heriawanto Faisal (2006:26), pelaksanaan pengisian daftar hadir atau absensi secara manual, akan menjadikan penghambat bagi instansi untuk memantau kedisiplinan pegawai dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang pegawai setiap hari. Pencatatan kehadiran dalam sebuah instansi dapat dilakukan dengan berbagai cara mulaidari *fingerprint* sampai dengan sistem online.

Dengan berkembangnya teknologi saat ini yang telah memberikan dampak positif untuk instansi pemerintah ke arah yang lebih baik dalam hal mengantisipasi dan meminimalisir terjadinya suatu pelanggaran dan disiplin pegawai. Untuk itu sesuai dengan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 48 Tahun 2012 tentang Pemanfaatan Teknologi Informasi di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara, dalam upaya mengembangkan

penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis elektronik. Salah satunya menggunakan absensi online dengan menggunakan *smartphoneandroid*.

Absensi online adalah pencatatan kehadiran yang memanfaatkan teknologi modern dengan menggunakan *system cloud* yang terhubung dengan data base secara realtime dimana sistem cloud tersebut bisa diakses dimana saja dan kapan saja selama terhubung dengan internet.

Absensi online merupakan suatu program atau kebijakan dari pemerintah dengan menghubungkan pengelolaan data kehadiran pegawai. Sistem absensi online dapat mengurangi tingkat kecurangan yang sering kali terjadi dalam perusahaan dan instansi seperti manipulasi data dan penitipan absensi online, hanya pegawai negeri sipil yang dapat mengakses akunnya sendiri. Selain itu, sistem absensi online dapat menghasilkan laporan yang sangat akurat karena data – data absensi sudah diolah oleh sistem dan direkap dengan rapih. Sistem absensi online ini sangat diperlukan dalam setiap instansi karena dengan sistem absensi pihak instansi dapat menilai atau memantau kedisiplinan para pegawainya.

Adapun tujuan dari penerapan absensi online antara lain:

1. Memberikan kemudahan bagi pegawai yang bekerja pada luar kantor.
2. Memberikan kemudahan bagi pegawai dalam pengajuan cuti.
3. Memberikan informasi yang cepat kepada pegawai maupun perusahaan atau instansi tentang keberlangsungan kinerja.

Dengan begitu setiap instansi akan lebih mudah dalam melakukan evaluasi kepada para pegawainya. Selain itu, adanya absensi dapat membantu meningkatkan mutu dari instansi itu sendiri.

2.3.1 Perbandingan Absensi Online

Menggunakan absensi online adalah pilihan yang tepat dibandingkan dengan menggunakan absensi *fingerprint*, berikut perbandingannya:

2.1 Tabel Perbandingan Absensi Online dan *Fingerprint*

Absensi <i>Fingerprint</i>		Absensi Online	
Keunggulan	Kelemahan	Keunggulan	Kelemahan
Menghindari kecurangan karena menggunakan sidik jari masing – masing pegawai.	Harus datang dan melakukan secara manual pada mesin <i>fingerprint</i> .	Menghindari kecurangan karena menggunakan data yang akurat dan harus melakukan foto dan menentukan lokasi pada saat absensi.	Tidak bisa melakukan absensi apabila jaringan internet kurang baik.
Pencatatan waktu yang akurat	Antri apabila pegawai melakukan absensi pada waktu yang sama	Tidak antri pada waktu absensi karena dilakukan pada <i>smartphone</i> yang dimiliki masing-masing pegawai.	
	Membutuhkan perawatan khusus	Tidak ada perawatan khusus sehingga menghemat biaya perawatan absensi.	
	Berpotensi terjadinya kesalahan identifikasi saat absensi karena mesin yang kotor atau sidik jari yang kotor.	Perhitungan jam kerja yang akurat..	
	Rekapitulasi data yang manual.	Pemantauan secara <i>realtime</i> .	
		Rakapitulasi data lebih mudah.	

2.3.2 Indikator – Indikator Absensi Online

Indikator absensi online yang dikemukakan oleh Sleekr (2018) diantaranya adalah:

1. Peningkatan Produktivitas

Ada berbagai cara instansi dalam meningkatkan produktivitas pegawai, salah satunya ialah melalui perbaikan sistem pada metode absensi pegawai. Kesuksesan suatu instansi tidak lain dari pegawai, tingkat keefektifan sehingga bisa mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

2. Praktis

Instansi pemerintahan hendaknya perlu menerapkan absensi online karena metode tersebut sangat berguna dalam kemudahan mengorganisir pegawai, khususnya dari segi kehadiran serta tidak ada biaya perawatan untuk pengadaan perawatan absensi.

3. Efisien

Absensi online bisa diakses dimana saja dan kapan saja selama terhubung dengan internet. Sehingga lebih menghemat tenaga dan waktu apabila akan memulai sebuah proses kinerja.

4. Transparansi

Sistem absensi online menciptakan transparansi antar pegawai karena sistem absensi online dapat memastikan gaji yang diperoleh oleh pegawai melalui absensi serta mengetahui jumlah izin cuti yang diperoleh dan dipakai secara otomatis hanya melalui *smartphone*.

5. Tingkat Keamanan Tinggi

Tingkat keamanan yang tinggi pada metode absensi online sangat bisa diandalkan karena pada saat akan melakukan absen pegawai harus menentukan titik koordinat, lalu melakukan foto secara langsung yang kemudian baru bisa melakukan absensi. Hal tersebut sangat menekankan tidak adanya kecurangan pada saat melakukan absensi dan pengajuan cuti.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Sumber	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Asmira. 2016. Ejournal Ilmu Pemerintah	Efektifitas Penerapan Absensi (Fingerprint) Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan absensi (fingerprint) belum dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai, dapat dilihat dari indikator efektivitas diantaranya: pencapaian targer, kepuasan kerja, tanggung jawab belum berjalan dengan baik, namun pada kemampuan adaptasi pegawai di Kantor Kecamatan Anggana sudah mengerti dengan tata cara	Perbedaan terdapat pada lokasi dan objek penelitian. Penelitian ini melihat penerapan absensi melalui <i>fingerprint</i> untuk meningkatkan disiplin pegawai	Menggunakan metode kualitatif. Menggunakan indikator efektivitas menurut Tangkilisan (2005)

			<p>penggunaan absensi (fingerprint) karena pegawainya telah mengikuti pelatihan sebelumnya.</p>		
2.	<p>Sara Yulis. 2019. Skripsi.</p>	<p>Penerapan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupate Aceh Barat. (Studi Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil).</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan kedisiplin ASN pada bagian umum Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat belum optimal, disebabkan masih ada pegawai yang melakukan pelanggaran yaitu kurangnya kesadaran dalam menjalankan aturan, kurangnya tegas sanksi yang diberikan terhadap pelanggar di</p>	<p>Perbedaan terdapat pada lokasi dan objek penelitian. Pada penelitian ini berfokus pada keberhasilan dalam menerapkan disiplin sesuai dengan implementasi kebijakan Peraturan Daerah No 53</p>	<p>Menggunakan metode penelitian kualitatif. Meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil.</p>

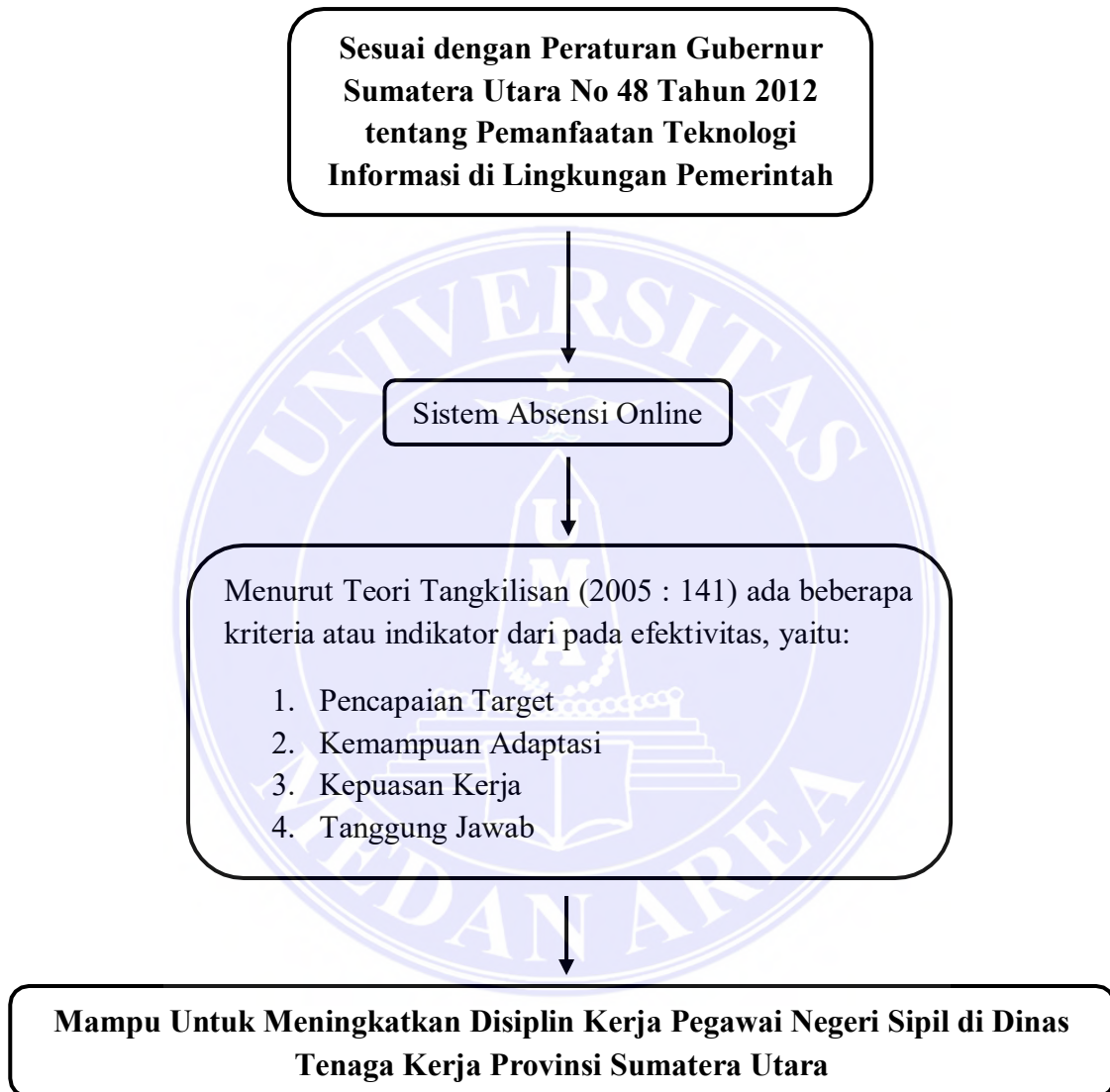
			Sekretariat Daerah Kabupate Aceh Barat.	Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.	
3.	Muhammad Arifin, Agus Widiyarta. 2021. Jurnal Administrasi.	Efektivitas Absensi Online Dalam Disiplin Kerja Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya Saat Pandemi Covid-19.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan absensi online di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya saat pandemi covid-19 sudah efektif dalam mengendalikan disiplin kehadiran.	Perbedaan terdapat pada lokasi dan objek penelitian. Pada penelitian ini sudah berjalan efektif dalam mengendalikan disiplin pada saat pandemi covid-19.	Menggunakan metode kualitatif. Menggunakan absensi online untuk melihat efektivitas dalam meningkatkan disiplin pegawai.

2.5 Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2011 : 60) mengemukakan bahwa kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Jadi dengan demikian maka kerangka pemikiran adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman – pemahaman yang paling mendasar dan menjadi populasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini, penulis meneliti mengenai “Efektivitas Penerapan Absensi Online Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara”. Daam menjawab rumusan masalah penelitian, maka penulis meggunakan Peraturan Gubernur Sumatera Utara No. 48 Tahun 2012 tentang Pemanfaatan Teknologi Informasi di Lingkungan Pemerintah, dalam upaya mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis elektroknik dalam meningkatkan transparansi dan kualitas pelayanan publik secara efektif dan efesien. Sistem absensi yang digunakan adalah absensi online atau *e-absensi* serta teori yang digunakan adalah teori Tangkilisan (2005:141) didalam teori tersebut terdapat beberapa indikator dari efektivitas yaitu: pencapaian target adalah setiap target organisais secara maksimal. Hal ini dapat diliat dari bagaimana pelaksanaan tujuan organisasi dalam mencapai target, kemampuan adaptasi adalah kemampuan organisasi dalam menyesuaikan perubahan yang terjadi baik dari dalam maupun dari luar, kepuasan kerja adalah kondisi yang dirasakan oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan nyaman dan termotivasi dengan peningkatan kualitas kerja dan tanggung jawabadalah tugas dan kewajiban yang mampu

dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan bisa meghadapi dan menyelesaikan masalah pekerjaan. Untuk menjawab Berikut kerangka pikiran:

Bagan 1. Kerangka Berpikir



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif dalam melakukan penelitian, dengan kata lain penulis mampu mendeskripsikan dan menganalisis objek penelitian untuk mendapatkan data yang relevan. Dengan melakukan penelitian kualitatif yang berwilayah pada ruang yang sempit dengan tingkat variasi yang rendah, namun dari peneliti tersebut nantinya dapat dikembangkan secara luas sesuai dengan keadaan dilapangan. Dengan dibekali oleh teori dan wawasan yang luas agar dapat melakukan wawancara secara langsung terhadap responden, menganalisis dan mengkontibusikan objek yang diteliti agar lebih jelas.

Menurut (Sugiyono, 2015: 15) mengemukakan bahwa: penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat pospositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obojek yang alamiah (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induksi kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Adapun sifat penelitian ini adalah deksriptif analitik. Data yang diperoleh seperti pengamatan, hasil wawancara, analisis dokukumen, catatan lapangan, disusun peneliti dilokasi penelitian, tidak dituangkan dalam bentuk angka – angka.

3.2 Lokasi Penelitian

Sesuai dengan tempat penelitian yang telah ditentukan oleh peneliti, penelitian dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, jalan Asrama No. 143, Kota Medan.

3.3 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian berisi tentang aktivitas atau kegiatan yang akan dilakukan oleh peneliti untuk melakukan penelitian sampai selesai. Jadwal pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan										
		Okt 2021	Nov 2021	Des 2022	Jan 2022	Feb 2022	Mar 2022	Apr 2022	Mei 2022	Jun 2022	Jul 2022	Aug 2022
1.	Pengajuan Judul Skripsi	■										
2.	Observasi Awal		■									
3.	Penyusunan Proposal											
4.	Bimbingan dan Perbaikan Proposal			■								
5.	Seminar Proposal			■								
6.	Revisi Proposal			■								
7.	Observasi Lapangan dan Wawancara				■							
8.	Penyusunan Bab IV – V					■						
9.	Bimbingan dan Perbaikan					■						
10.	Seminar Hasil								■			
11.	Bimbingan dan Perbaikan									■	■	
12.	Sidang Skripsi											■

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2015:308) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan agar sesuai dengan apa yang diharapkan, maka peneliti menggunakan:

1. Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2015: 317) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal – hal dari responden yang lebih mendalam.

Wawancara dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber. Metode wawancara dapat dilakukan melalui media – media tertentu misalnya telepon, email atau skype. Wawancara terbagi atas dua kategori yaitu : wawancara terstruktur dan tidak terstruktur.

a. Wawancara terstruktur

Dalam wawancara terstruktur, peneliti telah mengetahui dengan pasti informasi apa yang hendak dilakukan dari narasumber. Pada kondisi seperti ini peneliti biasanya sudah membuat daftar pertanyaan secara sistematis. Peneliti juga bisa menggunakan berbagai instrumen penelitian seperti alat bantu recorder, kamera untuk foto serta instrumen – instrumen lain.

b. Wawancara tidak terstruktur

Wawancara tidak terstruktur, peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara namun hanya memuat poin –poin penting dari masalah yang ingin ditemukan dari narasumber.

Adapun wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, dengan tujuan penelitian untuk mengetahui efektivitas penerapan absensi online dalam meningkatkan disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, dimana wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada Kepala Subbag Umum dan Kepegawaian selaku penanggung jawab dalam memberikan informasi serta data yang diperlukan dalam penelitian.

2. Observasi

Menurut Nasution dalam Sugiyono (2015:318) yaitu observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan, para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Tekni ini digunakan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja, gejala – gejala alam dan dilakukan pada responden yang tidak terlalu besar.

Observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan pengamatan langsung dimana dengan cara mengamati dan mencatat langsung di lokasi penelitian dengan gejala yang ada kaitannya dengan objek yang diteliti. Kegiatan observasi ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas penerapan absensi online dalam meningkatkan disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2015:329) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk gambar atau memomental dari seseorang, laporan atau catatan yang penting. Dokumen dapat dijadikan sebagai alat kontrol utama untuk membuktikan kebenaran hasil wawancara.

3.6 Informan Penelitian

Informan adalah seorang yang benar – benar mengetahui suatu persoalan atau masalah tertentu yang darina dapat diperoleh informasi yang jelas, akurat, dan terpercaya. Menurut Hendarsono dalam Suyanto (2005 : 171 – 172), informan penelitian meliputi 3 (tiga) macam yaitu:

1. Informan Kunci

Mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian atau informasi yang mengetahui secara mendalam permasalahan yang sedang diteliti. Adapun yang menjadi informan kunci dalam penelitian ini adalah Bapak Drs. Tumajur Sianipar, M.IP selaku Kepala Kasubbag Umum dan Kepegawaian, yang memberikan informasi tentang penerapan absensi online dalam meningkatkan disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

2. Informan Utama

Mereka yang terlibat secara langsung dalam interaksi sosial yang diteliti. Adapun yang menjadi informan utama dalam penelitian ini adalah Ibu Aprita Nainggolan, A.md, selaku Pengelolaan Kepegawaian Staff Kasubbag Umum

dan Kepegawaian, yang memberikan informasi tentang data rekap absensi pegawai negeri sipil di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

3. Informan Tambahan

Mereka yang dapat memberikan informasi walaupun tidak langsung terlihat dalam interaksi sosial yang diteliti. Adapun yang menjadi informan tambahan dalam penelitian ini adalah Ibu Irna Yuni, S.Sos, selaku Pengelolaan Persuratan Staff Kasubbag Umum dan Kepegawaian, yang memberikan informasi tentang pemakaian absensi online di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

3.7 Analisis Data

Analisis data kualitatif menurut Bogman dan Biklen (Moleong, 2016:248) adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah – milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistensiskannya, dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa analisis data adalah langkah awal untuk mengolah hasil penelitian menjadi data, yang diperoleh, dikerjakan dan dimanfaatkan sedemikian rupa sehingga dapat menyimpulkan persoalan yang diajukan dalam penyusunan penelitian.

Menurut Miles dan huberman (2010:129) ada tiga (3) macam kegiatan dalam analisis data kualitatif sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Tahap reduksi data merupakan tahap untuk memilah data. Reduksi data dilakukan selama penelitian berlangsung, setelah peneliti dilapangan sampai dengan laporan tersusun.

Reduksi data adalah bagian dari analisis data untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data dengan cara menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang data yang tidak diperlukan, dan megorganisasi data sehingga mempermudah peneliti untuk mencari data bila diperlukan.

Peneliti mereduksi data dengan membuat rangkuman, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal penting, mencari tema dan pola, serta membuang hal-hal yang dianggap tidak penting. Dengan demikian peneliti dalam melakukan pengumpulan data tentang efektivitas penerapan absensi online dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

2. Penyajian Data

Tahap penyajian data adalah sebuah tahap lanjutan analisis data dimana peneliti melakukan kegiatan penyusunan informasi yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan penarikan tindakan. Data dan informasi yang sudah diperoleh dilapangan dimasukkan kedalam suatu matriks.

Adapun penyajian data yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan cara menganalisis data yang disajikan dalam bentuk teks naratif, gambar, tabel, dan foto, agar peneliti lebih mudah dan memahami data dengan baik. Dan dalam penyajian data peneliti berusaha mendeskripsikan hasil temuan dalam wawancara terhadap informasi serta menghadirkan dokumen sebagai penunjang data yang berguna untuk menjelaskan tentang efektivitas penerapan absensi online dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai negeri sipil di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

3. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi

Langkah ketiga dalam analisis kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Penarikan kesimpulan dan verifikasi dilakukan berdasarkan pemahaman terhadap data yang dikumpulkan, dari hasil wawancara atau sebuah dokumen sehingga menjadi penelitian yang dapat menjawab permasalahan yang ada.

Peneliti akan menarik kesimpulan/verifikasi data dengan mengambil intisari dari analisis yang dilakukan dalam penelitian di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, peneliti akan mendapatkan bukti-bukti yang disebut verifikasi data. Apa yang kita teliti akan di verifikasi dengan temuan-temuan data dan akhirnya peneliti sampai pada penarikan kesimpulan akhir yang merupakan bagian dari penelitian dalam menganalisis suatu masalah yang lebih spesifik dan tepat dengan teori-teori yang sesuai.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara

4.1.1 Sejarah Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara terletak di Jl. Asrama No. 143 Medan yang berdiri sejak tanggal 13 Juli 2001 dan sebelum menjadi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara telah beberapa kali mengalami perubahan nama antara lain:

- a. Departemen Transmigrasi dan Sosial
- b. Departemen Tenaga Kerja dan Koperasi
- c. Departemen Tenaga Kerja
- d. Departemen Transmigrasi
- e. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Namun setelah ada Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 serta di tetapkan Peraturan Daerah No. 3 Tahun 2001 tentang Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, maka kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja di ubah menjadi kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara, yang merupakan gabungan dan pengintegrasian dari:

- a. Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja yang beralamat di Jln. Asrama No. 143 Medan, yang dipimpin oleh Bapak Drs. Moch Chodjin.
- b. Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yang beralamatkan di Jln. SM. Raja Medan yang dipimpin oleh Bapak Ir. Iwan Rifai, MM.

- c. Kantor Wilayah Departemen Transmigrasi dan PPH yang beralamat di Jln. William Iskandar No. 331 Medan yang dipimpin oleh Bapak Ir. Aziz Zeid Gumai.

Tujuan dari 3 (tiga) Kantor Dinas Provinsi Sumatera Utara adalah untuk efisien waktu, tenaga dan dana yang diinvestasikan untuk ketiga kantor ini. Selain dengan adanya Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 dan PERDA No.3 Tahun 2001 perubahan ini juga disebabkan oleh beberapa hal antara lain:

- a. Perubahan atau pengganti Kabinet.
- b. Dilikuidasinya beberapa Departemen sehingga banyak Departemen yang digabungkan.
- c. Otonomi Daerah.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara mempunyai visi pelaksanaan kegiatan sebagai berikut:

“Terwujudnya Tenaga Kerja yang Sejahtera”

Maka yang terkandung dalam visi tersebut adalah:

1. Terwujudnya tenaga kerja yang kompeten dan produktif.
2. Terwujudnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.
3. Terwujudnya Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.
4. Terwujudnya perlindungan tenaga kerja.
5. Terwujudnya kesejahteraan pekerja dan purna kerja.
6. Terwujudnya penataan persebaran penduduk dengan “3S” yaitu Serasi, Seimbang dan Sejahtera.

Sedangkan misi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan produktifitas tenaga kerja dan perluasan tenaga kerja.
2. Meningkatkan dan mengembangkan Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan serta kesejahteraan tenaga dan purna kerja.
3. Meningkatkan dan mengembangkan perlindungan tenaga kerja.
4. Meningkatkan dan mengembangkan penataan persebaran penduduk yang serasi, seimbang dan sejahtera.

4.1.3 Logo dan Makna Logo Instansi

Setiap perusahaan mempunyai logo sebagai ciri khusus yang membedakan satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Pada umumnya logo yang menjadi lambang perusahaan mempunyai makna.

Bentuk dan logo itu sendiri tergantung dari kebijakan perusahaan atau instansi sesuai dengan apa yang menjadi tugas perusahaan atau instansi tersebut. Bentuk dari logo Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Logo Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera

Sumber: Website Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara

Adapun bentuk logo Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara terdiri dari atas 5 (lima) bagian dengan makna sebagai berikut:

1. **Kepala tangan yang di acungkan ke atas dengan menggenggam rantai beserta perisainya**, melambangkan kebulatan tekad perjuangan rakyat Provinsi Sumatera Utara melawan imperiaism/kolonialisme, feodalisme dan komunisme.
2. **Bintang bersudut lima Perisai dan Rantai**, melambangkan kesatuan masyarakat di dalam membela dan mempertahankan Pancasila.
3. **Pabrik, pelabuhan, pohon karet, pohon sawit, daun tembakau, ikan, daun padi, dan Tulisan “Sumatera Utara”**, melambangkan daerah yang indah permai masyur dengan kekayaan alamnya yang melimpah-limpah.
4. **Tujuh belas kuntum bunga kipas, delapan sudut sarang laba-laba dan empat puluh lima butir padi**, menggambarkan tanggal, bulan dan tahun kemerdekaan dimana ketiga-tiganya ini berikut tongkat di bawah kepalan tangan melambangkan watak kebudayaan yang mencerminkan kebesaran bangsa, patriotisme, pecinta keadilan dan pembela keadilan.
5. **Bukit barisan yang berpuncak lima**, melambangkan tata kemasyarakatan yang kepribadian yang luhur, bersemangat persatuan kegotong royongan yang dinamis.

4.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu perwujudan yang menunjukkan hubungan antar fungsi serta wewenang dan tanggung jawab, yang berhubungan satu sama lain dari masing-masing orang yang jabatan dari organisasi atau instansi. Struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara terdiri dari:

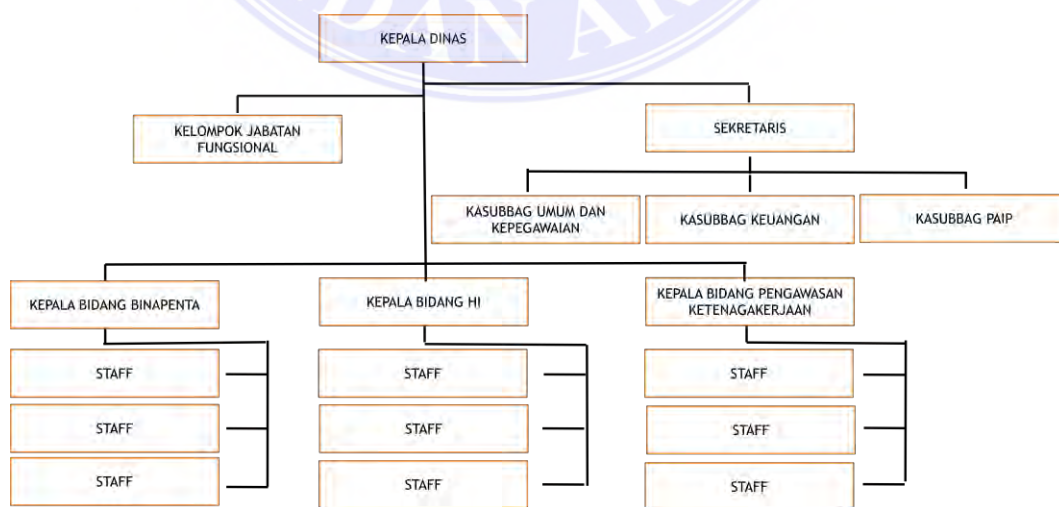
- a. Kepala Dinas
- b. Sekretaris
- c. Kelompok Jabatan Fungsional
- d. Kepala Sub Bagian Umum
- e. Kepala Sub Bagian Keuangan
- f. Kepala Sub Bagian Program
- g. Kepala Bidang Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja (BINAPENTA)
 1. Seksi Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja
 2. Seksi Penempatan Tenaga Kerja
 3. Seksi Standarisasi kompetensi Pemagangan
- h. Kepala Bidang Hubungan Industrial
 1. Seksi Persyaratan Kerja, Pengupahan dan Jaminan Sosial
 2. Seksi Kelembagaan dan Organisasi Pekerjaan dan Pengusaha
 3. Seksi Penyelesaian Perselisihan
- i. Kepala Bidang Perlindungan dan Ketenagakerjaan
 1. Seksi Ketenagakerjaan
 2. Seksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja
 3. Seksi Perlindungan Tenaga Kerja Khusus

Tabel 4.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Bidang Dan Jenis Kelamin

Bidang	Laki-laki	Perempuan	Jumlah pegawai
Sekretariat			
Sub Umum dan Kepegawaian	8	10	18
Sub Keuangan	6	5	11
Sub Program, Akuntabilitas, dan Informasi Publik	2	4	6
Hubungan Industrial (HI)	6	15	21
Binapenta	12	12	24
Perlindungan Ketenagakerjaan	15	8	23
Total			104

Sumber: Sub Umum dan Kepegawaian Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara

Bagan 2. Struktur Organisasi



Sumber: Sub Umum dan Kepegawaian Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara

Gambar 4.2 Aplikasi Absensi Online



E-Absensi ASN Sumut



Portal E-ASN Pemprovsumbu

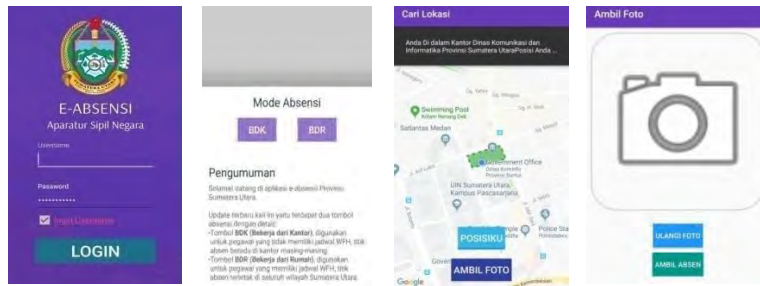
Sumber: Playstore

Dapat dilihat gambar diatas ada dua (2) aplikasi yaitu E-Absensi ASN Sumut dan Portal E-ASN Pemprovsumbu. Aplikasi absensi online ini hanya menggunakan perangkat *smartphone* berbasis android.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Aprita Nainggolan, A.md selaku Pengelolan Kepegawaian Staff Subbag Umum dan Kepegawaian menunjukkan bahwa menggunakan absensi online ini efektif dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, terutama pada indikator disiplin waktu.

“ Kalau pegawai mau melakukan absen, tinggal buka aplikasi E-Absensi ASN Sumut, masukkan NIP dan *password*nya karena saat ini lagi pandemi covid-19 maka ada dua (2) pilihan yaitu BDK (bekerja dari kantor) atau BDR (bekerja dari rumah), pilih salah satunya habis pilih posisiku dan terakhir foto sebagai tanda bukti kehadiran dari pegawai tersebut”. (Wawancara dilakukan di Disnaker Provsu pada tanggal 25 Januari 2022 pukul 09.00 WIB)

Gambar 4.3 Log in E-Absensi ASN Sumut



Sumber: website easn.sumutprov

Hal ini didukung juga dari hasil wawancara dengan Ibu Irna Yuni S.Sos selaku Pengelolaan Persuratan staff Subbag Umum dan Kepegawaian, dimana disiplin waktu menunjukkan ketaatan pegawainya dalam kehadiran dan melaksanakan tugas dengan tepat waktu.

“ Pegawai kalau ingin melihat kehadirannya sudah terekam belum, buka aplikasi yang satu lagi Portal E-ASN Pemprov, didalam aplikasi ini nantinya ada berbagai macam portal, salah satunya portal sistem absensi online, diportal inilah pegawai akan tau jam berapa mereka melakukan pengabsenan disitulah akan terlihat pukul berapa datang ke kantor dan pukul berapa saat pulang, jadi tidak ada lagi manipulasi absen”. (Wawancara dilakukan di Disnaker Provsu pada tanggal 25 Januari 2022 pukul 11.00 WiB)

Gambar 4.4 Log in Portas E-ASN



Sumber: websiteasm.sumutprov

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Aprita Nainggolan A.Md dan Ibu Irna Yuni S.Sos, menyatakan bahwa efektivitas absensi online sudah memberikan dampak yang baik dalam hal meningkatkan disiplin pegawai salah satunya disiplin waktu. Hal tersebut disebabkan karena pencatatan waktu pada absensi online bekerja secara sistematis sesuai dengan pada waktu saat pegawai melakukan absensi. Hal ini juga dikarenakan pada aplikasi absensi online memiliki tingkat kebenaran dalam pencatatan waktu absensi baik itu pada saat datang ke kantor maupun saat pulang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Dr. Tumajur Sianipar, M.IP menunjukkan bahwa:

“ Untuk menilai SKP seorang pegawai, maka pegawai itu harus membuat rencana kerja atau target yang akan dicapai setiap tahunnya dan untuk PKP sendiri dapat dilihat dari tingkah laku ataupun sikap dari pegawai tersebut apakah sudah mematuhi peraturan yang ada belum karena SKP dan PKP dapat dilihat dari aplikasi absensi online, dari Portal E-ASN Pemprovsu”. (Wawancara dilakukan di Dinasker Provsu pada tanggal 25 Januari 2022 pukul 10.00 WIB)

Gambar 4.5 TPP (Tambahn Penghasilan Pegawai) sesuai Peraturan Gubernur Sumatera Utara No 3 Tahun 2021

LAMPIRAN III PERATURAN GUBERNUR SUMATERA UTARA
NOMOR 3 TAHUN 2021
TANGGAL 17 FEBRUARI 2021

TAMBAHAN PENGHASILAN PNS BERDASARKAN SKP DAN PKP JABATAN PIMPINAN TINGGI MADYA, JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA, ADMINISTRATOR, PENGAWAS DAN PELAKSANA DI LINGKUNGAN PROVINSI SUMATERA UTARA

NO.	JABATAN	TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI / BULAN (Rp)	
		SKP	PKP
1	Sekretaris Daerah Provinsi setara dengan Jabatan Pimpinan Tinggi Madya	57.000.000,-	38.000.000,-
2	Asisten Sekdaprovasi dan Staf Ahli Gubau setara dengan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	30.000.000,-	20.000.000,-
3	Kepala Dinas/Badan, Sekwan dan Ka. Setpol PP setara dengan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (eselon II.a)	30.000.000,-	20.000.000,-
4	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama setingkat eselon II.b	24.000.000,-	16.000.000,-
5	Jabatan Administrator setingkat eselon III.a		
	Golongan IV	14.000.000,-	8.400.000,-
	Golongan III	12.000.000,-	8.000.000,-
6	Jabatan Administrator setingkat eselon III.b		
	Golongan IV	12.000.000,-	8.200.000,-
	Golongan III	11.000.000,-	7.000.000,-
7	Kasubbag/Kasi/Kasubbid dan Kasubbg setara dengan Jabatan Pengawas setara eselon IV.a		
	Golongan IV	7.500.000,-	4.850.000,-
	Golongan III	6.500.000,-	4.500.000,-
8	Kasubbag/Kasi/Kasubbid dan Kasubbg setara dengan Jabatan Pengawas setara eselon IV.b		
	Golongan IV	7.000.000,-	4.200.000,-

Golongan III	6.000.000,-	4.000.000,-	
9	Bendahara Penerimaan / Pengeluaran	4.500.000,-	2.500.000,-
10	Bendahara Penerimaan Pembantu / Pengeluaran Pembantu	3.500.000,-	2.000.000,-
11	Staf setara dengan Jabatan Pelaksana		
a.	Golongan IV	3.250.000,-	1.500.000,-
b.	Golongan III	2.750.000,-	1.250.000,-
c.	Golongan I dan II	2.500.000,-	1.000.000,-

GUBERNUR SUMATERA UTARA,
ttd
EDY RAHMAYADI

Salinan Sesuai Dengan Aslinya
Pdt. KEPALA BIRO HUKUM

APRILIA H. SIRREGAR
Pembina Tingkat I (IV/b)
NIP.19690421 199003 2 0013

Sumber: Dari Subbag Umum dan Kepegawaian Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara

Dari gambar tersebut menunjukkan bahwa ini menjadi alasan utama pegawai dalam meningkatkan disiplin kerja, baik kehadiran maupun kinerjanya, karena akan memperoleh TPP diatas dan itu diliat dari SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan PKP (Perilaku Kerja Pegawai) pegawai tersebut.

Dari hasil wawancara diatas menjelaskan bahwa untuk memperoleh TPP maka pegawai tersebut harus melakukan dengan baik SKP dan PKP nya. Dimana pegawai ini harus memiliki disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab. Karena

jika pegawai tersebut tidak disiplin peraturan seperti terlambat datang ke kantor, pulang cepat, dan memakai seragam tidak sesuai dengan hari yang ditentukan maka akan mempengaruhi PKP tersebut, sedangkan disiplin tanggung jawab, jika pegawai tidak bisa bertanggung jawab dengan rencana kerja atau target yang akan dicapai, ini juga akan mempengaruhi SKP tersebut sehingga PKP dan SKP yang diperoleh tidak akan optimal dan itu akan terlihat di aplikasi absensi online yaitu di Portal E-ASN Pemprov.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan diterapkannya absensi online ini menunjukkan tingkat disiplin kerja pegawai negeri sipil di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara telah berjalan dengan baik. Karena dengan adanya indikator disiplin seperti disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab, ini akan menjadi tolak ukur untuk menilai SKP dan PKP pegawai tersebut dalam memberikan TPP (Tunjangan Penghasilan Pegawai).

4.2.1 Efektivitas Penerapan Absensi Online Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai negeri sipil di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara maka dapat dilihat dari beberapa indikator efektivitas menurut teori Tangkilisan (2005:141) sebagai berikut:

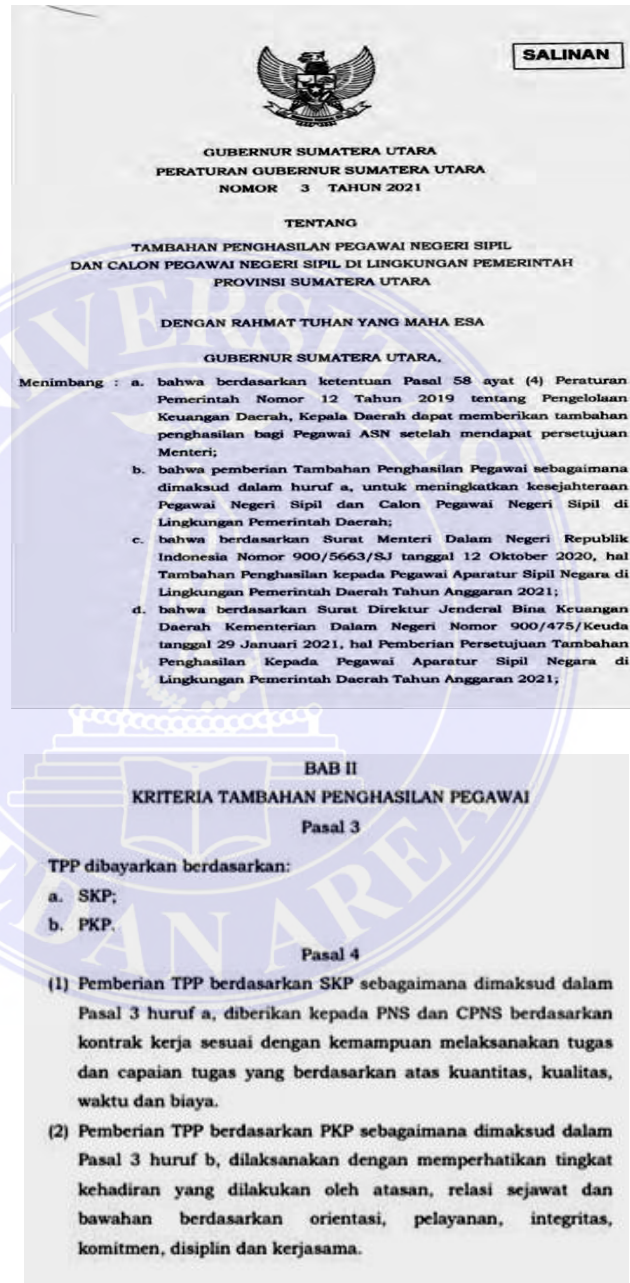
1. Pencapaian Target

Pencapaian target adalah sejauh mana terlaksananya tujuan instansi dalam mencapai target sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan agar dapat terealisasi dengan baik. Absensi online merupakan salah satu pencapaian target pemerintah yang telah terealisasi dan salah satu badan pemerintahan yang telah menerapkan sistem absensi online ini adalah Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai tanpa adanya manipulasi data. Hal ini diungkap oleh Bapak Drs. Tumajur Sianipar, MIP selaku Kepala Kasubbag Umum dan Kepegawaian menyatakan bahwa:

“Pencapaian target dalam menerapkan absensi online di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara sudah dilaksanakan dengan cukup baik. Absensi online ini sendiri dilakukan karena adanya peraturan pemerintah yang sudah 2 sampai 3 kali dilakukan penyempurnaan berdasarkan peraturan gubernur yang terakhir yaitu Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 3 Tahun 2021 tentang Tunjangan Penambahan Penghasilan (TPP) Pegawai Negeri Sipil dan CPNS di Lingkungan Pemerintah Sumatera Utara yang merupakan target pemerintah Sumatera Utara yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai negeri sipil dan didalam peraturan gubernur itu sendiri sudah diatur sedemikian rupa, adanya *reward* (hadiah) dan *finishment* (hukuman). Didalam peraturan gubernur itu telah diatur, bahwa setiap pegawai yang tidak mengikuti peraturan yang telah ditentukan maka akan ada hukuman berupa pengurangan, dimana tertera didalam peraturan gubernur tersebut

ada dua (2) komponen yaitu dari segi kehadiran/kedisiplinan dan dari segi kinerja dan itu sudah ada presentasinya sesuai dengan golongan/jabatan”. (wawancara dilakukan di Disnaker Provsu pada tanggal 25 Januari 2022 pukul 10.00 WIB).

Gambar 4.6 Peraturan Gubernur Sumatera Utara No 3 Tahun 2021

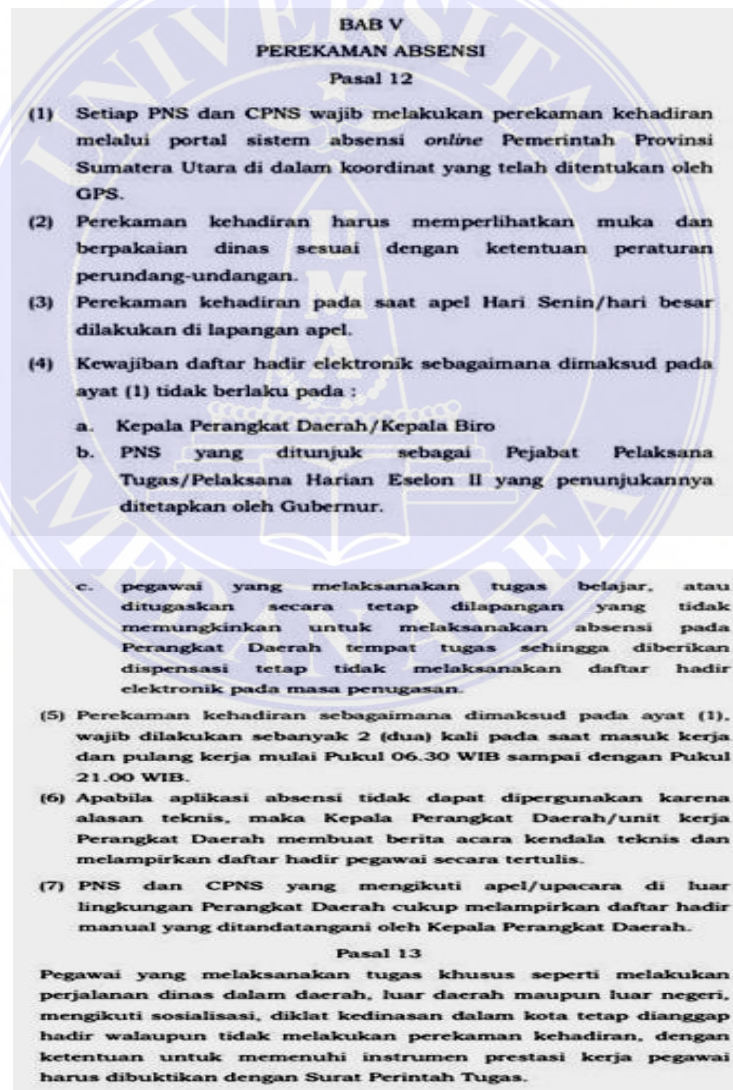


Sumber: Subbag Umum dan Kepegawaian di Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara

Selanjutnya dari hasil wawancara yang dilakukan oleh Ibu Aprita Nainggolan, A.md selaku Pengelola Kepegawaian Staff Subbag Umum dan Kepegawaian mengatakan bahwa:

“Terkait pencapaian target penerapan absensi online ini sangat memberikan pengaruh yang besar kepada para pegawai disini, selain itu dalam pembuatan laporan absensi jauh lebih mudah karena langsung terekam didalam aplikasi absensi sehingga tidak akan terjadi manipulasi”. (wawancara dilakukan di Disnaker Provsu pada tanggal 25 Januari 2022 pukul 09.00 WIB).

Gambar 4.7 Peraturan Mengenai Perekaman Absensi



Sumber: Peraturan Gubernur Sumatera Utara No 3 Tahun 2021

Gambar 4.8 Rekaman Absensi Pegawai

NO	NAMA PEGAWAI	JAM DATANG
1	Irna Yuni, S.Sos Staf Umum dan Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja	06:32:00
2	Rolf Sihar Tomuan Manalu Staf Seksi Fasilitas Penyajian Lahan Dinas Tenaga Kerja	06:38:12
3	Hardiana Mella Siregar, SE Staf Umum dan Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja	06:44:12
4	Suriadi Staf Umum dan Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja	06:54:09
5	Risnawati, Amd Bendahara Pembelian Dinas Tenaga Kerja	07:00:33
6	Syahrina Yuska, S.Psi Staf Umum dan Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja	07:03:11
7	Dominar D. Siallagan, S.Sos Staf Seksi Penyiaran Kerja Dinas Tenaga Kerja	07:05:07
8	Tina Sitepu, SH Staf Seksi Latihan Standarisasi dan Kompetensi Kerja Dinas Tenaga Kerja	07:07:16

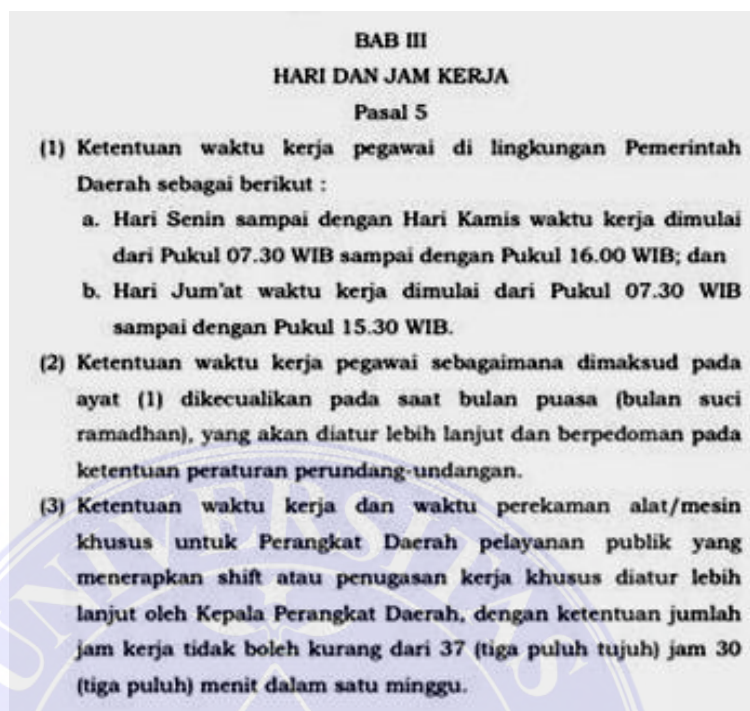
Sumber: Subbag Umum dan Kepegawaian di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara

Dari hasil wawancara dan gambar diatas menjelaskan bahwa dengan diterapkan absensi online ini dapat mengurangi terjadinya manipulasi karna langsung terekam didalam aplikasi kapan pegawai tersebut melakukan pengabsenan.

Hal ini didukung juga oleh Ibu Irna Yuni, S.Sos, selaku Pengelolaan Persuratan Staff Subbag Umum dan Kepegawaian mengatakan bahwa:

“Kalau sekarang ini disiplin pegawai disini sudah baik karnakan harus mengikuti ketentuan yang sudah dibuat oleh pemerintah dimana masuk kerja pukul 07.30WIB dan pulang pukul 16.00 WIB, itu kan sudah diatur di absensi online agar lebih tepat waktu, karna kalau terlambat nantinya ada pemotongan TPP”. (wawancara dilakukan di Disnaker Provsu pada tanggal 25 Januari 2020 pukul 14.00 WIB).

Gambar 4.9 Peraturan Mengnai Hari dan Jam Kerja



Sumber: Peraturan Gubernur Sumatera Utara No 3 Tahun 2021

Sehingga dapat ditarik kesimpulan dari hasil wawancara diatas bahwa pencapaian target dalam penerapan absensi online telah terealisasikan dengan baik dan penerapan absensi online ternyata sangat efektif untuk dilakukan dalam hal meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Dengan adanya absensi online ini memudahkan dalam proses pembuatan laporan karena langsung terekam kapan pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara datang dan pulang, sehingga apabila ada pegawainya yang terlambat atau tidak melaporkan hasil kinerjanya maka akan ada hukuman, dan itu sudah tertera di dalam Peraturan Gubernur No 3 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon

Pegawai Negeri Sipil Dilingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera
Utara.

2. Kemampuan Beradaptasi

Kemampuan adaptasi merupakan suatu kondisi yang harus dirasakan para pegawai dalam menyesuaikan diri dengan suatu perubahan yang terjadi. Salah satu kemampuan adaptasi yang dirasakan oleh pegawai negeri sipil di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara adalah penerapan absensi online sebagai bentuk laporan kehadiran dan kinerja para pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Hal ini diungkapkan langsung oleh Bapak Drs. Tumajur Sianipar, MIP selaku Kepala Kasubbag Umum dan Kepegawaian menyatakan bahwa:

“Awal-awal diberlakukannya absensi online ini pada tahun 2018 ada sedikit kesulitan dalam penggunaannya, karena ada sebagian pegawai yang kaptek akan teknologi dan ada yang sebagian pegawai sudah paham akan penggunaan absensi online. Menggunakan absensi online ini wajib dilakukan untuk menunjang adanya perubahan dalam meningkatkan disiplin pegawainya”. (wawancara dilakukan di Disnaker Provsu pada tanggal 25 Januari 2020 pada pukul 10.00 WIB).

Tabel 4.2 Daftar Nama Pegawai Yang Melakukan Sosialisasi

Bidang	Nama
Sekretariat :	
Sub Umum dan Kepegawaian	Rini Wijayati 19670912 198903 2 003 Ependi 19650911 198603 1 004
Sub Keuangan	Saida Siahaan 19650330 198811 2 001
Bidang Hubungan Industrial (HI)	Rupina Simare-mare 19661105 198703 2 005 Lamsihar Rajaguguk

	19620312 199203 2 002 Yusnawati 19651207 198903 2 002 Ramalina Tambunan 19650313 198703 2 001
Binapenta	Yusna Devi 19630906 198203 2 001 Suwanto Santoso 19820123 201001 1 024 Harlina Pane 19661220 199103 2 001 Robinson 19641019 198903 1 003
Bidang Ketenagakerjaan	Perindungan Eka Surianto 19660302 198903 1 018 Burhan 19651010 1988803 1 008 Hasna Simanjuntak 19630819 1984092 001 Adenan 19640804198603 1 007

Sumber: Kasubbag Umum dan Kepegawaian di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara

Dari hasil wawancara dengan bapak Tumajur Sianipar, MIP dan daftar nama pegawai yang diatas menjelaskan bahwa ada beberapa pegawai yang kurang paham akan penggunaan absensi online sehingga dilakukanlah sosialisasi agar pegawai tersebut dapat mengerti dan paham dalam menggunakannya.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Ibu Aprita Nainggolan, A.md selaku Pengelolaan Kepegawaian Staff Kasubbag Umum dan Kepegawaian mengatakan bahwa:

“saya rasa kemampuan adaptasi pegawai yang ada disini dalam penerapan absensi online tergantung dari orangnya masing-masing, dari yang saya liat sudah baik dalam kemampuan adaptasi karena penggunaan absensi online sebenarnya sangat mudah dilakukan hanya menggunakan *handphone* sendiri tanpa harus mengantri untuk melakukan absensi seperti saat dulu waktu menggunakan *fingerprint*”. (wawancara dilakukan di Disnaker Provsu pada tanggal 25 Januari 2022 pukul 09.00 WIB).

Hal ini didukung juga oleh Ibu Irna Yuni, S,Sos selaku Pengelolaan Persuratan Staff Subbag Umum dan Kepegawaian yang menyatakan bahwa:

“kalau kemampuan adaptasi untuk pegawai disini sudah cukup baik, sudah mampu dalam menggunakan absensi online, walaupun terkadang masih ada juga kendala yang dialami misal jaringan mau sekali-kali lelet, itupun kalau dari operatornya, jadi kalau terjadi kayak gitu pegawai akan dianggap hadir semua dengan catatan membuat laporan sebagai tanda bukti”. (wawancara dilakukan di Disnaker Provsu pada tanggal 25 Januari 2022 pukul 13.00 WIB).

Sehingga dapat ditarik kesimpulan dari hasil wawancara di atas bahwa kemampuan adaptasi dalam penerapan absensi online di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara saat awal penggunaannya mengalami kesulitan karena ada sebagian pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara belum mampu mengaplikasikannya. Dan untuk sekarang secara keseluruhan pegawai sudah mampu beradaptasi dengan baik,walaupun terkadang dalam penggunaannya terjadi gangguan jaringan itupun dari operatornya langsung dan solusi yang diberikan menghadirkan semua pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dengan syarat membuat laporan sebagai tanda bukti. Dan absensi online ini dalam hal penggunaannya sangat mudah dan nyaman dibandingkan dengan yang dulu pada saat menggunakan *fingerprint*.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang dirasakan seluruh pegawai untuk meningkatkan semangat kerja pegawai serta memberikan kenyamanan pegawai dalam hal bekerja. Hal ini sesuai dengan teori Hasibuan (2014:203) bahwa kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Hal ini diungkapkan langsung oleh Bapak Drs. Tumajur Sianipar, MIP selaku Kepala Kasubbag Umum dan Kepegawaian menyatakan bahwa:

“Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai disini sejauh ini merasa puas setelah diterapkannya absensi online karena sebagai alat untuk mengukur memperoleh tambahan penghasilan pegawai negeri sipil, dimana ini akan dilihat dari kehadiran pegawai dan kinerja pegawai. Dengan diberinya TPP membuat para pegawai menjadi lebih nyaman dalam hal bekerja karena pegawai bisa dilatih agar lebih disiplin dalam bekerja serta memotivasi pegawai agar lebih giat dalam bekerja”. (Wawancara dilakukan di Disnaker Provsu pada tanggal 26 Januari 2022 pukul 11.00 WIB).

Selanjutnya dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Ibu Aprita Nainggolan, A.md selaku Pengelolaan Kepegawaian Staff Subbag Umum dan Kepegawaian menyatakan bahwa:

“Adanya penerapan absensi online ini sangat memotivasi pegawai, dimana saya sebagai pegawai negeri sipil harus dipaksa disiplin mengenai disiplin datang dan pulang sekaligus membuat laporan kinerja, karena semua itu dinilai dengan angka/uang sesuai dengan presentasi menurut golongan/jabatan. Dan itu sudah ada ketentuannya dan tidak bisa diubah-ubah, ya intinya memberikan kepuasan kerja untuk kami sebagai pegawai negeri sipil.” (Wawancara dilakukan di Disnaker Provsu pada tanggal 26 Januari 2022 pukul 13.00 WIB).

Gambar 4.9 Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019

REKAPITULASI KEHADIRAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN DI DINAS TENAGA KERJA PROVINSI SUMATERA UTARA
Bulan Maret 2019

No	Nama/NoP	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				
1	Drs. Tanjung Simanung, M.P. 19680611198111001	07:21	07:25	07:21	07:09	07:13			07:20	07:00	07:18	07:10	07:00	07:00	07:00	07:00	07:20	07:05	07:18	07:15	07:15	07:15	07:15	07:15	07:15	07:15	07:15	07:15	07:15	07:15	07:15	07:15			
2	Drs. Mardian 196508251992081001	07:00	07:13	07:08	07:26	07:18			07:01	07:18	07:09	07:28	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03			
3	Irena Yuni, S.Sos 197609291996022002	16:13	16:20	16:20	16:20	16:20	15:40		16:13	16:23	16:23	15:40	15:40	15:40	15:40	15:40	16:13	16:13	16:13	16:13	16:13	16:13	16:13	16:13	16:13	16:13	16:13	16:13	16:13	16:13	16:13	16:13			
4	Selamat, SE 196707011989031004	07:10	07:09	07:11	07:16	07:16			07:11	07:13	07:16	07:12	07:03	07:03	07:03	07:03	07:12	07:11	07:09	07:10	07:10	07:08	07:09	07:09	07:09	07:09	07:09	07:09	07:09	07:09	07:09	07:09			
5	Mardian Elni Gissa Sabana, SE,PhD 19630102006022002	16:10	16:12	16:11	16:10	15:33			16:12	16:10	16:10	16:09	15:36	15:36	15:36	15:36	16:09	16:09	16:09	16:12	16:12	16:12	16:12	16:12	16:12	16:12	16:12	16:12	16:12	16:12	16:12	16:12			
6	Saati Ernua Nanggolan, SE 198501052010012033	07:18	07:18	07:21	07:16	07:10			07:15	07:16	07:18	07:16	07:10	07:10	07:10	07:10	07:18	07:19	07:15	07:15	07:15	07:15	07:15	07:15	07:15	07:15	07:15	07:15	07:15	07:15	07:15	07:15	07:15		
7	Syafarina Yuda, S.MI 198604172010012018	07:11	07:08	07:10	07:10	07:08			07:10	07:11	07:10	07:08	07:11	07:11	07:11	07:11	07:08	07:05	07:11	07:10	07:10	07:10	07:10	07:10	07:10	07:10	07:10	07:10	07:10	07:10	07:10	07:10	07:10	07:10	
8	Handiana Mella Sitorang, SE 197401062020012017	07:10	07:12	07:09	07:10	07:11			07:10	07:10	07:09	07:10	07:11	07:11	07:11	07:11	07:10	07:10	07:09	07:11	07:09	07:10	07:10	07:10	07:10	07:10	07:10	07:10	07:10	07:10	07:10	07:10	07:10	07:10	
9	Titia Handayani, SE 197001081994032002	07:16	07:18	07:16	07:16	07:13			07:16	07:13	07:13	07:13	07:13	07:13	07:13	07:13	07:13	07:13	07:16	07:15	07:15	07:15	07:15	07:15	07:15	07:15	07:15	07:15	07:15	07:15	07:15	07:15	07:15	07:15	
10	Agenta Nanggolan, AS,MS 197504022800042015	16:07	16:10	16:09	16:07	15:33			16:10	16:09	16:10	16:07	15:33	15:33	15:33	15:33	16:09	16:11	16:11	16:09	16:10	16:10	16:10	16:10	16:10	16:10	16:10	16:10	16:10	16:10	16:10	16:10	16:10	16:10	
11	Handani Loba, SE 127209042008011001	07:18	07:18	07:16	07:10	07:40			07:20	07:18	07:18	07:17	07:17	07:17	07:17	07:17	07:13	07:13	07:13	07:13	07:13	07:13	07:13	07:13	07:13	07:13	07:13	07:13	07:13	07:13	07:13	07:13	07:13	07:13	
12	Rani Wiganti 196709211989032003	07:33	07:03	07:03	07:04	07:30			07:05	07:02	07:02	07:05	07:05	07:05	07:05	07:05	07:04	07:05	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	
13	Pondong P. Simanung 1965041711990071001	07:01	07:03	07:01	07:32	07:30			07:05	07:05	07:08	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:04	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	
14	Yeni Nurita Hasandi, SE 198006012020122010	07:55	07:50	07:51	07:14	07:11			07:13	07:14	07:13	07:10	07:12	07:12	07:12	07:12	07:24	07:27	07:15	07:16	07:14	07:14	07:14	07:14	07:14	07:14	07:14	07:14	07:14	07:14	07:14	07:14	07:14	07:14	07:14
15	Lia Yanti Lumban Eban, SE 199011212020122007	07:18	07:18	07:25	07:53	07:13			07:16	07:25	07:20	07:10	07:11	07:11	07:11	07:11	07:26	07:24	07:20	07:18	07:20	07:20	07:20	07:20	07:20	07:20	07:20	07:20	07:20	07:20	07:20	07:20	07:20	07:20	
16	Eppandi 196509111996031004	07:08	07:00	07:03	07:02	07:37			07:03	07:08	07:05	07:03	07:08	07:08	07:08	07:08	07:05	07:04	07:04	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03	07:03
17	Irena Saganti 197709282008011004	07:06	07:07	07:07	07:43	07:40			07:05	07:05	07:06	07:07	07:05	07:05	07:05	07:05	07:06	07:05	07:05	07:05	07:05	07:05	07:05	07:05	07:05	07:05	07:05	07:05	07:05	07:05	07:05	07:05	07:05	07:05	07:05
18	Sedatun Riadi 190711132008011002	07:16	07:46	07:43	07:18	07:14			07:17	07:13	07:13	07:16	07:13	07:13	07:13	07:13	07:23	07:23	07:13	07:13	07:13	07:13	07:13	07:13	07:13	07:13	07:13	07:13	07:13	07:13	07:13	07:13	07:13	07:13	07:13
19	Sosial 198407112008011001	16:24	16:26	16:24	16:20	15:35			16:20	16:26	16:24	16:24	15:33	15:33	15:33	15:33	16:20	16:24	16:23	16:23	16:23	16:23	16:23	16:23	16:23	16:23	16:23	16:23	16:23	16:23	16:23	16:23	16:23	16:23	16:23

Sumber: Subbag Umum dan Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara

Hal ini didukung juga oleh Ibu Irna Yuni, S.Sos selaku Pengelolaan Persuratan Staff Subbag Umum dan Kepagawai yang menyatakan bahwa:

“Dengan diterapkan absensi online ini sangat memberikan kepuasan kerja bagi saya, apalagi saat ini masa pandemi sangat terbantu dengan adanya absensi online karna kami sebagai pegawai masih bisa bekerja dari rumah, dan itu memberikan kenyamanan buat kami untuk bekerja selama masa pandemi”. (Wawancara dilakukan di Disnaker Provsu pada tanggal 26 Januari 2022 pukul 08.00 WIB).

Sehingga dapat disimpulkan dari hasil wawancara diatas bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu poin yang sangat penting didalam suatu instansi dimana memberikan peranan penting dalam menentukan pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah dilakukan. Seperti halnya penerapan absensi online yang bertujuan meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yang memberikan kepuasan kerja untuk pegawai, dimana jika para pegawai mengikuti peraturan yang sudah ditentukan seperti disiplin dalam kehadiran dan kinerja maka pegawai negeri sipil Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara akan memperoleh TPP (Tunjangan Penambahan Penghasilan) sesuai dengan golongan/jabatan dari masing-masing pegawai.

4. Tanggung Jawab

Salah satu tanggung jawab pegawai negeri sipil adalah disiplin, dimana tanggung jawab yang dimaksud adalah bagaimana seorang pegawai negeri sipil menjalankan tugasnya dan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Hal ini diungkapkan langsung oleh Bapak Drs. Tumajur Sianipar, MIP selaku Kepala Subbag Umum dan Kepegawaian yang menyatakan bahwa:

“Sekarang setiap pegawai memiliki tanggung jawab masing-masing, salah satu tanggung jawab pegawai adalah datang tepat waktu dan melaporkan hasil kinerja karena jika pegawai terlambat dalam mengabsenkan dirinya maka akan ada konsekuensi yang harus ditanggung seperti dengan pemotongan TPP dan itu sesuai dengan berapa lama seorang pegawai itu terlambat datang ke kantor dan sama halnya jika seorang pegawai tidak mencapai target yang akan dicapai dalam rencana kerjanya setiap tahun, dan itu akan secara otomatis terpotong sendiri sesuai dengan golongan/jabatan”. (wawancara dilakukan di Disnaker Provsu pada tanggal 26 Januari pukul 11.00 WIB).

Selanjutnya dari hasil wawancara yang dilakukan oleh Ibu Aprita Nainggolan, A.md selaku Pengelolaan Kepegawaian Staff Subbag Umum dan Kepegawai menyatakan bahwa:

“Sangat setuju dengan adanya penerapan absensi online karena sebagai pegawai negeri sipil seharusnya semua pegawai dapat hadir tepat pada waktunya baik datang maupun pulang, selain itu absensi online jauh lebih baik daripada absen sebelumnya karena lebih nyata tidak adanya manipulasi didalam sistem absensi online ini karena sudah ada ketentuannya sendiri dan disini pegawai negeri sipill dituntut untuk bisa bertanggung jawab secara mandiri”. (wawancara dilakukan di Disnaker Provsu pada tanggal 26 Januari 2022 pukul 13.00 WIB).

Hal ini didukung juga oleh Ibu Irna Yuni, S.Sos selaku Pengelolaan Persuratan Staff Subbag Umum dan Kepegawaian yang menyatakan bahwa:

“Tanggung jawab pegawai ini tidak hanya disiplin akan kehadiran saja tetapi kinerja juga, misalnya ada pegawai yang SPTnya ke kantor gubernur maka SPT yang sudah dibuat difotokan beserta lokasi SPTnya, karna itu akan menjadi bukti bahwa pegawai tersebut sudah melaksanakan tugasnya”. (wawancara dilakukan di Disnaker Provsu pada tanggal 26 Januari pukul 08.00 WIB).

Gambar 5.1 Contoh Surat Perintah Tugas

PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS TENAGA KERJA
Jln. Asrama No. 143 Telp. 8452551 – 8452261
Medan – 20126

SURAT PERINTAH TUGAS
Nomor :

Dasar :

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja, Permenakertrans Nomor Per. 16/MEN/XI/2010 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Makro dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 309 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi dan Kabupaten/Kota;
- b. Dokumen pelaksanaan perubahan Anggaran (DPPA) Tahun Anggaran 2021 Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK) Nomor: 2.07.02.1.01. Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro Nomor: 2.07.02.1.01.01

MEMERINTAHKAN :

Kepada :

No	NAMA/NIP	JABATAN	TEMPAT TUJUAN	WAKTU PELAKSANAAN
1.	Drs. Pukka Situmorang NIP. 19631212 199610 1 001	Kasubbag PAIP	Kota P. Sidimpuan	7 s/d 10 September 2021
2.	Boris Parlindungan, S.Kom, M.Si NIP. 19780920 200502 1 001	Analisis Perencana	Kab. Tapanuli Selatan	
3.	Dra. Marlina Siahaan NIP. 19641127 199203 2 001	Pengadministrasi Perencanaan dan Program	Kab. Mandailing Natal	
4.	Tiomis Ris Silalahi, S.H NIP. 19721208 200701 2 004	Pengadministrasi Perencanaan dan Program	Kab. Batubara	7 s/d 9 September 2021
5.	Agnes Pratiwi Tambun, S.H NIP. 19870801 201505 2 001	Analisis Rencana Program dan Kegiatan	Kab. Asahan	
6.	Yessi Juwita Hutaeruk, SE NIP. 19860601 202012 2 010	Analisis Kinerja	Kota Tanjung Balai	

Untuk :

1. Melaksanakan tugas dalam rangka koordinasi/konsultasi dokumen perencanaan Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) Kabupaten/Kota tahun 2021, sebagai pedoman dasar revisi/perubahan dokumen RTKD Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019-2023.
2. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
3. Demikian Surat Perintah Tugas ini diberikan untuk dilaksanakan sebaik – baiknya dengan penuh tanggung jawab.

DITETAPKAN DI : MEDAN
PADA TANGGAL : SEPTEMBER 2021

a.n GUBERNUR SUMATERA UTARA
KEPALA DINAS TENAGA KERJA

H. BAHARUDDIN SIAGIAN, SH, M.SI
PEMBINA UTAMA MADYA
NIP. 19660616 198810 1 001

Sumber: Subbag Umum dan Kepegawaian di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara

Sehingga dapat ditarik kesimpulan dari hasil wawancara di atas bahwa setiap pegawai negeri sipil di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara memiliki tanggung jawab masing-masing baik dalam hal kehadiran maupun dalam hal kinerjanya karena jika tidak dijalankan sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan akan ada konsekuensi yang harus ditanggung oleh pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yaitu pemotongan

TPP yang sesuai dengan golongan/jabatan dari masing-masing pegawai tersebut.

4.2.2 Dampak Yang Diberikan dari Penerapan Absensi Online

Adapun dampak yang diberikan dari penerapan absensi online untuk pegawai negeri sipil di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara sebagai berikut:

1. Absensi online dapat meningkatkan produktifitas pegawai

Absensi online memiliki tujuan untuk memastikan kehadiran dan kepulangan dari para pegawai, yang terekam dalam *server/system* bertujuan agar pegawai lebih aktif untuk masuk kerja karena absensi online ini berkaitan dengan pemberian TPP (Tunjangan Penambahan Penghasilan) dimana telah tercantum di Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 3 Tahun 2021 yang merupakan peraturan dari absensi online itu sendiri. Hal itu diungkapkan langsung oleh Bapak Drs. Tumajur Sianipar, MIP selaku Kepala Subbag Umum dan Kepegawaian yang menyatakan bahwa:

“Dalam penggunaan absensi online ini pegawai yang ada disini tidak langsung mampu menggunakannya, masih ada beberapa pegawai yang bingung dan kesulitan dalam mengaplikasi, akan tetapi setelah dilakukannya sosialisasi terkait penggunaan absensi online, sekarang ini seluruh pegawai sudah menjadi cukup mampu dalam mengaplikasikannya, sehingga dapat mengikuti perkembangan teknologi informasi dan inovasi pemerintah daerah”. (Wawancara yang dilakukan di Disnaker Provsu pada tanggal 27 Januari 2022 pukul 14.00 WIB).

Hal ini didukung juga oleh Ibu Aprita Nainggolan, A.md selaku Pengelolaan Kepegawaian Staff Subbag Umum dan Kepegawaian yang menyatakan bahwa:

“semenjak diberlakukannya absensi online kinerja pegawai disini mengalami peningkatan yang signifikan, karena adanya *reward* yang nantinya didapatkan”. (Wawancara dilakukan di Disnaker Provsu pada tanggal 27 Januari 2022 pukul 11.00 WIB).

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Irna Yuni S.Sos selaku Staf Pengelolaan Persuratan di Subbag Umum dan Kepegawaian menyatakan bahwa:

“Selama masa pandemi ini kinerja pegawai disini agak sedikit menurun, apalagi saat awal-awal pandemi ada pegawai yang tiba-tiba positif covid, dan itu menghalangi pekerjaan, apalagi pegawai disini setengahnya bekerja dari rumah/*WFH* secara bergantian per minggu dan itu membuat pegawai disini mengalami penurunan akan produktivitas dalam bekerja”. (Wawancara dilakukan di Disnaker Provsu pada tanggal 27 Januari 2022 pukul 09.00 WIB).

Jadi, dapat ditarik kesimpulan dari hasil wawancara diatas bahwa selama adanya penerapan absensi online di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara memberikan dua dampak yaitu dampak baik dan buruk. Adapun dampak baik setelah diterapkannya absensi online ini adalah meningkatkan produktivitas dari pegawai negeri sipil di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara baik dari segi kehadiran maupun kinerjanya berjalan dengan baik. Sedangkan dampak buruknya adalah selama 2 tahun belakang ini produktifitas pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara mengalami penurunan dikarenakan pandemi covid-19. Dimana pegawai-pegawainya ada yang bekerja dari rumah dan itu bergantian per minggu, selain itu rencana kinerja yang sudah dibuat pun mengalami penundaan, sehingga tidak dapat dilaksanakan sesuai dengan yang sudah direncanakan.

2. Absensi Online dapat Memotivasi Pegawai

Penggunaan absensi online di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara memberikan pengaruh yang besar terhadap motivasi pegawainya. Dalam meningkatkan motivasi tersebut didukung adanya *reward* berupa diperolehnya TPP yang akan diberikan kepada pegawai. Hal ini pun diungkapkan langsung oleh Bapak Drs. Tumajur Sianipar, MIP selaku Kepala Kasubbag Umum dan Kepegawaian yang menyatakan bahwa:

“Sudah pasti setuju dengan penerapan absensi online disini karena ini efisien dan efektif jika dilihat dari segi waktu dan fungsi dimana absensi online ini lebih cepat, akurat dan praktis serta bisa dibawa kemana-mana karena absennya menggunakan *handphone* sendiri-sendiri. Dan pastinya ini sangat memotivasi para pegawai disini untuk lebih optimal dalam mengerjakan pekerjaannya agar TPP yang diperoleh sesuai dengan SKP dan PKP dari masing-masing pegawai sesuai dengan golongan/jabatan”. (Wawancara dilakukan

di Disnaker Provsu pada tanggal 26 Januari 2022 pukul 14.00 WIB).

Hal ini didukung juga oleh Ibu Aprita Nainggolan, A.md selaku Pengelolaan Kepegawaian Staff Subbag Umum dan Kepegawaian yang menyatakan bahwa:

“Pegawai disini puas akan kinerja mereka yang telah dilakukan dengan baik, karena semenjak adanya absensi online mempermudah pegawai disini membuat laporan kinerja dan ini bisa menjadi tolak ukur pegawai dalam kapasitas bekerja”. (Wawancara dilakukan di Disnaker Provsu pada tanggal 27 Januari 2022 pukul 11.00 WIB).

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Irna Yuni, S.Sos selaku Pengelolaan Persuratan Staff Subbag Umum dan Kepegawai yang menyatakan bahwa:

“Dengan diterapkan absensi online ini memberikan rasa tanggung jawab yang besar buat pegawai disini apalagi buat saya, tanggung jawab yang harus saya emban disini adalah disiplin kehadiran dan melaporkan kinerja dimana saya sebagai pegawai harus mampu melaksanakan dengan baik karena ini berhubungan dengan TPP yang nantinya saya peroleh, dan ini meningkatkan motivasi saya selaku pegawai disini agar bisa lebih optimal lagi dalam bekerja”. (Wawancara dilakukan di Disnaker Provsu pada tanggal 27 Januari 2022 pukul 09.00 WIB).

Sehingga dapat disimpulkan dari hasil wawancara diatas bahwa penerapan absensi online sangat memberikan pengaruh yang besar untuk pegawai negeri sipil di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dalam meningkatkan motivasi. Meningkatkan motivasi pegawai harus ada tanggung jawab dari masing-masing pegawai yaitu kehadiran dan kinerja karna kedua komponen tersebut sangat berkaitan dengan TPP yang akan diperoleh oleh pegawainya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dalam penelitian ini tentang Efektivitas Penerapan Absensi Online Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, maka dapat diuraikan dengan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada awal penerapan absensi online tahun 2018 mengalami kesulitan, dikarenakan ada dua aplikasi yang digunakan dimana membuat pegawai negeri sipil kurang memahami dalam hal penggunaannya. Dan jika dilihat dari indikator efektivitas menurut Tangkilisan (2005:138) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa: pertama pencapaian target, dimana penerapan absensi online ini merupakan target pemerintah yang telah terealisasi dengan baik dan pada saat diterapkan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara memberikan dampak yang cukup baik untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai. Kedua kemampuan beradaptasi, saat awal penerapan mengalami kendala, salah satu faktornya adalah kurangnya pemahaman dari pegawainya dalam hal penggunaannya absensi online sehingga membutuhkan sosialisasi beberapa kali. Ketiga kepuasan kerja, saat diterapkannya absensi online mengalami peningkatan, dimana didukung adanya Tunjangan Penambahan Penghasilan (TPP) jika kehadiran dan bekerja secara optimal. Akan tetapi 2 (dua) tahun belakangan pada saat pandemi covid-19 mengalami penurunan kepuasan kerja, karena

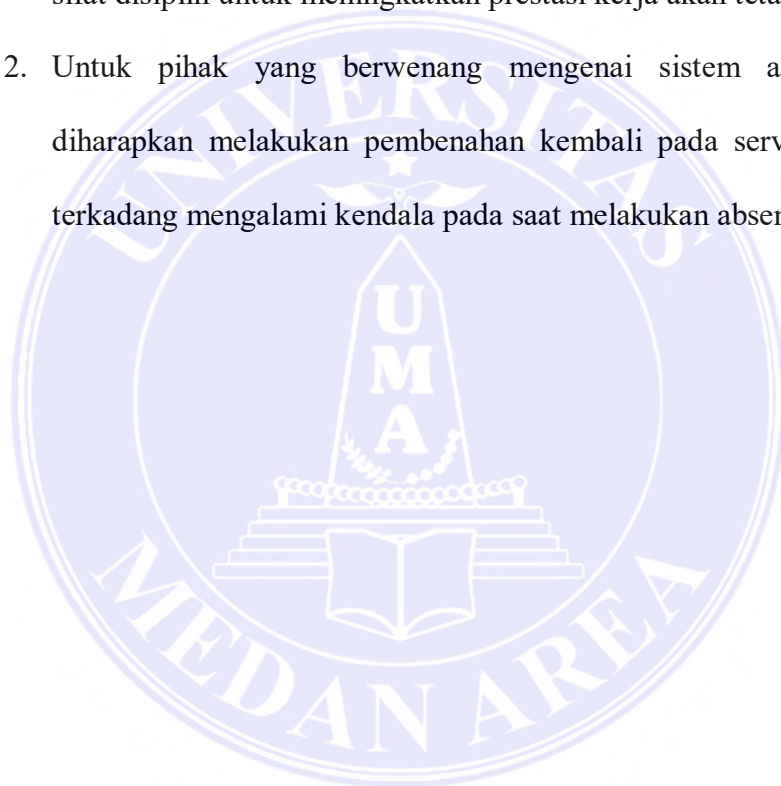
dalam hal kehadiran dan kinerja yang dilakukan tidak secara optimal sehingga memberikan dampak pada Tunjangan Penambahan Penghasilan (TPP). Keempat tanggung jawab, semenjak diterapkannya absensi online tersebut pegawai negeri sipil di Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara cukup baik karena memiliki tanggung jawab masing-masing baik dalam hal kehadiran maupun melaporkan hasil kerjanya.

2. Dampak yang diberikan dari penerapan absensi online untuk pegawai negeri sipil di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yaitu: pertama absensi online dapat meningkatkan produktivitas pegawai, dari hasil penelitian menjelaskan bahwa memberikan dua dampak yaitu dampak baik dan buruk, dimana dampak baik setelah diterapkan absensi online di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, mengalami peningkatan produktivitas pegawai. Akan tetapi 2(dua) tahun ini produktivitas pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara mengalami sedikit penurunan dikarenakan pandemi covid-19. Dan kedua absensi online dapat memotivasi pegawai, dari hasil penelitian menjelaskan bahwa memberikan pengaruh yang besar terhadap motivasi pegawai negeri sipil di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yaitu adanya *reward* yang akan diperoleh berupa Tunjangan Penambahan Penghasilan (TPP) jika pegawai tersebut optimal dalam melakukan pekerjaannya dan kehadirannya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Pada setiap pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara disarankan untuk lebih meningkatkan disiplin kerjanya. Hal ini dimaksud untuk menumbuhkan kompetitif dalam bekerja, sehingga sifat disiplin untuk meningkatkan prestasi kerja akan tetap terjaga.
2. Untuk pihak yang berwenang mengenai sistem absensi online diharapkan melakukan pembenahan kembali pada servernya, karena terkadang mengalami kendala pada saat melakukan absensi.



DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Ghouzali, Saydam. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan

Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Mangkunegara. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Edisi Revisi)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Milles, Mattew dan Michael Huberman. 2009. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&Di*. Bandung: Alfabeta

_____. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&Di*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Medis Group

Tangkilisan, Hassel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia: Jakarta

_____. 2007. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo

Thoha, Mifta. 2003. *Dimensi – Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Perundang – Undangan:

Peraturan Daerah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 48 Tahun 2012 Tentang Pemanfaatan Teknologi Informasi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan PNS dan CPNS Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Skripsi:

Maulidatul Khasanah.2021.Penerapan Presensi Elektronik Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Guru dan Pegawai di Sekolah Dasar Islam Mohammad Hatta Malang. (Skripsi). Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

Jurnal:

Asmira. 2016. “Efektivitas Penerapan Absensi (Fingerprint) Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara”. Ejournal Ilmu Pemerintahan. Vol. 4 No: 3. Universitas Mulawarman.

Dimianus. Ding. 2014. “Efektivitas Pelaksanaan Program Nasional Perberdayaan Masyarakat Pedesaan”. Jurnal Ilmu Pemerintah. Vol. 2 No:2..

Mahmud Safudin. 2018. “Pengaruh Penerapan Absensi Online terhadap Disiplin Karyawan Pada Purple Express Laundry Jakarta”. Jurnal Kajian Ilmiah. Vol. 8 No:2. Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Muhammad Arifin, Agus Widiyarta. 2021. “Efektivitas Absensi Online Dalam Disiplin Kerja Di Kantor Imigrasi Kelas i Khusus TPI Surabaya Saat Pandemi Covid-19”. Jurnal Administrasi Negara. Vol. 9 No:1. Universitas Pembangunan Nasional Veteran

Sri Novelinda, Novliza Eka Patrisia, Juim Thaap. 2019. “Efektivitas Program Absensi Fingerprint Aparatur Sipil Negara (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Bengkulu)”. Jurnal Manajemen Publik dan Kebijakan Publik.Vol. 1 No:1. Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Website:

<https://bkd.pemkomedan.go.id/>

<https://peraturan.bpk.go.id/>

<http://dispkp.sumutprov.go.id/>

<https://easn.sumutprov.go.id/>



LAMPIRAN 1

1. Daftar Wawancara

<p>Informan Kunci</p> <p>Bapak Drs. Tumajur Sianipar, MIP</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa saja visi dan misi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara? 2. Apa saja aplikasi yang digunakan untuk kehadiran pegawai? 3. Apa Tujuan dari penerapan absensi online? 4. Apakah pencapaian target, khususnya tingkat kehadiran pegawai sudah lebih efektif? 5. Apakah sistem absensi online dapat memotivasi pegawai untuk lebih disiplin dalam bekerja? 6. apakah pegawai negeri sipil di Dinaker Provsu memiliki kendala dalam beradaptasi dengan sistem absensi online? 7. Bagaimana tanggung jawab pegawai atas diterapkannya sistem absensi online? 8. Jika ada pegawai yang datang terlambat apakah akan mempengaruhi gaji atau pemotongan intensif?
<p>Informan Utama</p> <p>Ibu Aprita Nainggolan, A.Md</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana kemampuan adaptasi pegawai dalam menggunakan absensi online? 2. Apakah penerapan absensi online dapat

	<p>meningkatkan ketepatan waktu pegawai untuk datang ke kantor?</p> <p>3. Bagaimana tanggung jawab pegawai atas diterapkannya sistem absensi online?</p>
<p>Informan Tambahan</p> <p>Ibu Irna Yuni, S. Sos</p>	<p>1. Apa saja manfaat yang dirasakan oleh pegawai dalam menggunakan sistem absensi online?</p> <p>2. Apakah ada kendala dalam kemampuan adaptasi pegawai dalam menggunakan absensi online?</p> <p>3. Jika ada pegawai yang datang terlambat apakah akan mempengaruhi gaji atau pemotongan intensif?</p>

Lampiran 2

Data Informasi

1. Nama : Dr. Tumajur Sianipar, M.IP
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Usia : 55 Tahun
Jabatan : Kepala Sub Bag Umum dan Kepegawaian di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara

2. Nama : Aprita Nainggolan, A.Md
Jenis Kelamin : Perempuan
Usia : 49 Tahun
Jabatan : Pengelolaan Kepegawaian Staff Subbag Umum dan Kepegawaian

3. Nama : Irna Yuni, S.Sos
Jenis Kelamin : Perempuan
Usia : 46 Tahun
Jabatan : Pengelolaan Persuratan Staff Subbag Umum dan Kepegawaian

4. Nama : Rini Wijaya
Jenis Kelamin : Perempuan
Usia : 50
Jabatan : Pengelolaan Persuratan Staff Subbag Umum dan Kepegawaian

5. Nama : Yessi Juwita Hutauruk, SE
Jenis Kelamin : Perempuan
Usia : 33
Jabatan : Analis Kinerja Staff Subbag Umum dan Kepegawaian
6. Nama : Santi Erwina Nainggolan, SE
Jenis Kelamin : Perempuan
Usia : 48 Tahun
Jabatan : Pengelolaan Kepegawaian Staff Subbag Umum dan Kepegawaian
7. Nama : Hendra Lubis, SE
Jenis Kelamin : Laki-laki
Usia : 50 Tahun
Jabatan : Pengelolaan Kepegawaian Staff Subbag Umum dan Kepegawaian
8. Nama : Linayanti Lumban Batu, SE
Jenis Kelamin : Perempuan
Usia : 33 Tahun
Jabatan : Analis Kinerja Staff Subbag Umum dan Kepegawaian

Lampiran 3

Foto Bersama Narasumber



Gambar 1: Informan Kunci

Bapak Drs. Tumajur Sianipar, MIP



Gambar 2: Informan Utama

Ibu Aprita Nainggolan, A.Md



Gambar 3: Informan Tambahan

Ibu Irna Yuni, S. Sos, Ibu Rini Wijayanti, dan Ibu Syahrina Yuska, S.Pd



Gambar 4: Informan Tambahan

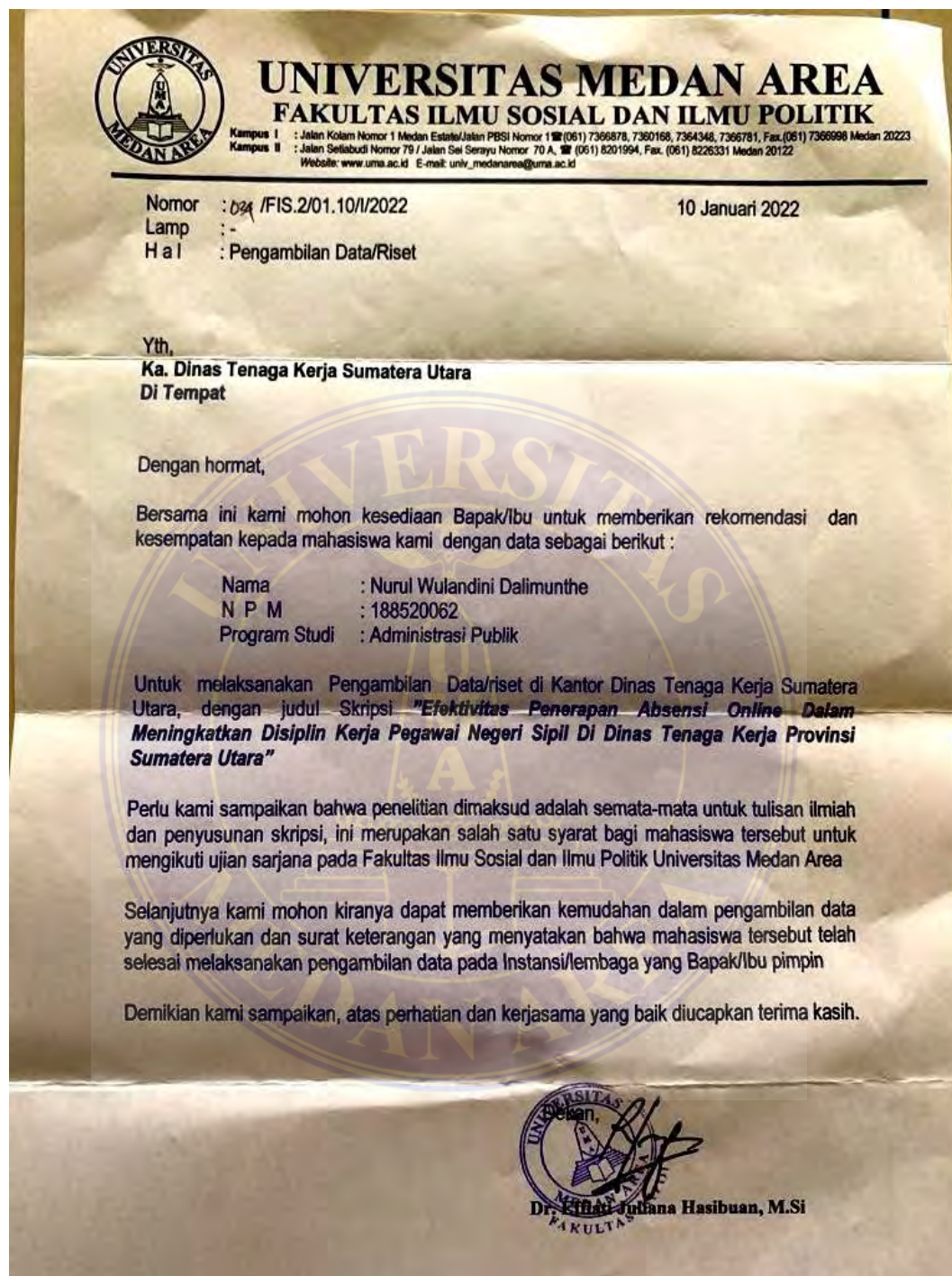
Ibu Drs. Marlinang Siahaan

Lampiran 4



Gambar 4: Lokasi Penelitian

Lampiran 5



Gambar 5: Surat Izin Riset atau Data Penelitian

Lampiran 6



Gambar 6: Surat Keterangan Selesai Riset Dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara



Similarity Report ID: oid:29477:21110708

PAPER NAME

Nurul Wulandini Dalimunthe-188520062
(Efektivitas penerapan absensi online dalam meningkatkan disiplin)

AUTHOR

Nurul Wulandini

WORD COUNT

10562 Words

CHARACTER COUNT

69558 Characters

PAGE COUNT

67 Pages

FILE SIZE

1.5MB

SUBMISSION DATE

Aug 22, 2022 10:51 PM GMT+7

REPORT DATE

Aug 22, 2022 10:52 PM GMT+7

● **15% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 15% Internet database
- 0% Publications database

● **Excluded from Similarity Report**

- Crossref database
- Submitted Works database
- Quoted material
- Small Matches (Less than 10 words)
- Crossref Posted Content database
- Bibliographic material
- Cited material