



# PERUBAHAN ORIENTASI MOTIVASI PEGAWAI PADA PENERAPAN E-ABSENSI DI KABUPATEN PONOROGO

## *CHANGES IN ORIENTATION OF EMPLOYEE MOTIVATION IN THE APPLICATION OF E-ABSENSI IN PONOROGO DISTRICT*

Rengga Ferdika<sup>1</sup>, Robby Darwis Nasution<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Jl. Budi utomo No. 10, Ronowijayan, Kec. Siman, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur 63471

Email: renggaferdika1996@gmail.com<sup>1</sup>, darwisnasution69@gmail.com<sup>2</sup>

(Diterima: 26-08-2019; Direvisi: 03-06-2020; Disetujui terbit: 18-06-2020)

### Abstrak

Perkembangan teknologi informasi memaksa segala lini dalam kehidupan ini untuk terus mengikutinya. Perkembangan teknologi informasi ini selanjutnya digunakan oleh pemerintah untuk meningkatkan kinerja. Penggunaan e-absensi merupakan wujud kemajuan teknologi informasi dalam pemerintahan. Ketidakmerataan akses informasi di Indonesia pada akhirnya akan menjadi kendala utama dalam penerapan e-absensi ini sehingga ancaman tercapainya tujuan penerapan e-absensi akan semakin kecil. Maka dari itu sangat menarik sekali jika diteliti tentang bagaimana perubahan perilaku pegawai dalam penerapan e-absensi di kabupaten Ponorogo. Penelitian ini menggunakan deskripti kualitatif dimana teknik pengumpulan datanya melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah e-absensi Jathilan Absensi *Online* telah merubah motivasi pegawai di lingkungan kabupaten Ponorogo dimana pegawai tingkat disiplin pegawai semakin meningkat serta orientasi kearah prestasi juga semakin meningkat. Selain itu, penerapan e-absensi ini memberikan dampak transfer teknologi melalui pelatihan yang dilaksanakan. Peningkatan ini tentu tidak lepas juga dari insentif yang diberikan oleh pemerintah kabupaten Ponorogo atas prestasi yang dicapai setiap pegawai sehingga meningkatkan motivasi kerjanya setiap hari.

**Kata kunci:** E-Absensi, Teknologi Informasi Pemerintahan, Kinerja Pegawai

### Abstract

*The development of information technology has forced all sector to continue to adapt. It is used by the government to improve their performance. The use of e-attendance is a form of information technology advancement in government. Inequality in access the information in Indonesia will eventual ly become a major obstacle in the implementation of e-absence. Therefore, it is remarkably interesting to examine the changes in employee behavior in the application of e-attendance in Ponorogo Regency. This study used a qualitative description where data collection techniques were carried out through observation, interviews, and documentation. The conclusion in this study is that e-attendance online has changed the motivation of employees in Ponorogo district where the level of employee discipline has increased and the orientation towards achievement has also increased. In addition, the application of e-attendance has an impact on technology transfer through training. It is certainly inseparable from the incentives provided by the Ponorogo district government for the achievement of each employee, thereby increasing their work motivation.*

**Keywords:** E-Absence, Government Information Technology, Performance

## PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi memaksa segala lini dalam kehidupan ini untuk terus mengikutinya tidak terkecuali

pemerintah. Keterbukaan informasi kepada publik sekarang menjadi kewajiban pemerintah sebagai bagian dari transparansi kepada masyarakat. Keterbukaan informasi

publik ini bisa dilihat dari pembangunan *website* pemerintah yang berisikan informasi terkait dengan kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah. Bukan hanya transparansi saja, tetapi perkembangan teknologi informasi ini selanjutnya digunakan oleh pemerintah untuk meningkatkan kinerja pemerintahan. Pemerintahan yang memasukkan teknologi sebagai bagian dari dirinya secara umum disebut dengan *e-government*.

Perubahan ini tentunya akan mengubah arah beberapa aspek kehidupan khususnya di Indonesia, dimana aspek sosial kemasyarakatan, ekonomi, dan juga pendidikan akan menyesuaikan dengan perubahan tersebut. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi ini adalah salah satu pertanda masuknya era baru bagi dunia yaitu era globalisasi (Nasution, 2015).

Untuk mengelola organisasi saat ini dituntut adanya perubahan-perubahan dari yang tradisional menjadi modern. Perubahan manajemen dalam suatu organisasi atau perusahaan akan terjadi dengan baik bila lingkungan yang ada mendukung sepenuhnya baik dari tingkat atas maupun tingkat bawah. Dalam menghadapi perubahan tentunya sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memberi andil untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Kemampuan dari para karyawan bisa jadi merupakan hal yang penting untuk mencapai tujuan organisasi. Tetapi akan menjadi masalah jika karyawan tersebut sebenarnya memiliki kemampuan yang baik tetapi motivasi untuk menggunakan kemampuannya dalam mencapai tujuan organisasi rendah (Maria, 2020, p. 1).

Negara Indonesia sejak tahun 2001 telah diperkenalkan dengan e-elektronik melalui intruksi Presiden No. 6 tahun 2001 tentang Telematika (Telekomunikasi,

Media dan Informatika) yang menyatakan bahwa aparat pemerintah harus menggunakan teknologi telematika untuk mendukung *good government* serta meningkatkan laju demokrasi. Terdapat pula Instruksi Presiden RI No.3 tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *E-government* yang mendukung penggunaan *e-government* dan merupakan langkah serius pemerintah Indonesia dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi guna meningkatkan kinerja pemerintah menjalankan pemerintahan serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju dan berbasis informasi.

Penelitian yang dilakukan Donny B.U (2004) mengenai penerapan *e-government* di Indonesia menunjukkan buruknya tata layanan pemerintahan elektornik saat itu. Menurut Donny, dari 468 terdapat 214 pemerintah daerah tingkat provinsi dan kabupaten atau kota di Indonesia yang baru menerapkan *e-government* (Dewi & Amrun, 2010, p. 14).

O'Brain (2008) menyebutkan bahwa "teknologi informasi bergantung pada sumber daya manusia, perangkat keras (*hardware*), perangkat lunak (*software*), data (data dan pengetahuan dasar) serta jaringan (media komunikasi dan dukungan jaringan)". Sedangkan menurut Goodhue (1995), agar suatu teknologi informasi memberikan dampak yang positif terhadap kinerja individual maka teknologi tersebut harus dimanfaatkan dengan tepat dan harus mempunyai kecocokan dengan tugas yang dilakukannya.

Masih rendahnya kinerja *e-government* di Indonesia tersebut memiliki dampak yang cukup sistemik terhadap keakuratan data dan informasi. Walaupun pemerintah daerah sudah menerapkan *e-government*, tetapi di tingkat terendah seperti desa

terkadang belum sepenuhnya siap dan mendukung sistem tersebut. Kondisi ini diperparah dengan kenyataan bahwa belum semua desa di Indonesia memiliki komputer yang dapat mempermudah pekerjaan perangkat desa (Dewi & Amrun, 2010, pp. 15-16).

Menurut Thorne (2007) bahwa teknologi baru memerlukan perubahan-perubahan perilaku dan/atau teknologi yang tidak sekedar berupa prototipe namun masih belum matang sifatnya maka harus berhati-hati untuk diperkenalkan. Seperti yang telah di riset oleh TIFA dan *Combine Resource Institution* (CRI) bahwa sistem informasi dianggap instrumen atau kelengkapan penting yang perlu ada untuk mendukung tercapainya *good governance* (Jahja, Haryana, Mariana, & Rendra, 2012).

Penggunaan teknologi informasi pada pemerintahan sesungguhnya untuk meningkatkan efektifitas pegawai demi mendapatkan hasil yang maksimal. Efektif sendiri dapat diartikan dengan tingkat pencapaian tujuan atau tingkat kepuasan sebagai akibat dari tercapainya tujuan. Efisien juga dapat diartikan sebagai penghematan sumber daya organisasi. Sumber daya organisasi meliputi 7M (*Man, Money, Material, Methods, Machines, Minutes, And Marketing*) (Dharma, 2018).

Pemerintah kabupaten Ponorogo sendiri telah membangun jaringan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) untuk menunjang kinerja pegawai sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Bupati Kabupaten Ponorogo Nomor 101 tahun 2018 dengan nama "*Jathilan Absensi Online*". Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka dari itu sangat menarik sekali jika diteliti lebih lanjut terkait dengan bagaimana perubahan perilaku pegawai dalam penerapan e-absensi di kabupaten Ponorogo?

## LANDASAN TEORI

### *Goal Setting Theory*

Edwin Locke dengan *Goal Setting Theory* (1984) mengemukakan bahwa motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh tujuan dan maksud orang tersebut, dan perusahaan dituntut untuk dapat memberikan tujuan yang jelas kepada karyawan, karena hal tersebut pada akhirnya akan memberikan kepada pekerja berprestasi. Jadi *goal setting theory* ini lebih menekankan pada penghargaan intrinsik (*intrinsic reward*) (Maria, 2020, p. 1).

Seseorang akan termotivasi dengan kuat apabila kepentingan individu mereka terpenuhi. Kepentingan-kepentingan individu itu akan terpenuhi salah satunya oleh penghargaan yang mereka terima, sebagai imbalan dari kerja mereka. Gibson, Ivancevich & Donnely (1991) membagi penghargaan menjadi dua, yaitu penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) yang meliputi penyelesaian tugas (*task completion*), pencapaian prestasi (*achievement*), otonomi (*autonomy*) serta pengembangan pribadi (*personal growth*). Sedangkan penghargaan ekstrinsik (*extrinsic rewards*) meliputi gaji dan upah (*salary and wage*), jaminan sosial (*fringe benefit*), penghargaan antar pribadi (*interpersonal reward*), serta promosi (*promotion*).

### **Konsep Kinerja**

Menurut Roziqin (2010:41), kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Sedangkan Wirawan (2009:5) mengatakan kinerja juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi

atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Untuk mencapai sebuah kinerja yang baik, juga dibutuhkan keterampilan atau kompetensi yang baik (Seran, Sanusi, & Manan, 2020, p. 39).

Rivai (2009:289) mengatakan kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain, kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim. Dengan demikian, untuk mewujudkan keberhasilan program-program yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, maka setiap karyawan di dalamnya diharuskan memiliki standar kompetensi yang diperlukan. Menurut Wibowo (2007:324), menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Seran, Sanusi, & Manan, 2020, p. 39).

Kinerja pegawai ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki. Kompetensi dan kinerja merupakan kunci pencapaian kinerja organisasi yang optimal. Organisasi membutuhkan SDM yang berkompeten dan profesional dalam mencapai visi serta mampu melaksanakan misi organisasi. Kompetensi dan kinerja SDM menyangkut kewenangan setiap pegawai untuk melaksanakan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi, yang sesuai dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya. Kompetensi dan kinerja SDM harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi agar tercapai dengan optimal. Dengan kata

lain kompetensi yang dimiliki oleh pegawai harus mampu mendukung sistem kinerja yang ada dalam organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan persaingan dan bisnis yang semakin kompetitif. Kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi akan sangat terpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Hidayat & Agustina, 2020, p. 49).

Motivasi berhubungan langsung dengan kinerja karyawan sehingga dapat dipastikan mempengaruhi kinerja walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja (Wibowo, 2011: 389). Teori motivasi berdasarkan hirarki kebutuhan dikemukakan Abraham Maslow menyatakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang dari *psysiological*, *safety*, *social* dan *self actualization* (Hidayat & Agustina, 2020, p. 49)

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dimana menurut Lincoln dan Denzin, penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian serta pemahaman yang berdasarkan metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial serta masalah manusia” (Noor, 2011).

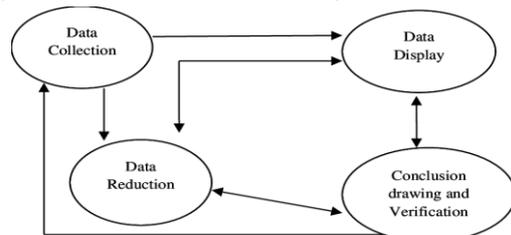
### **Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Observasi akan membantu peneliti dalam menjelaskan fenomena yang ada di lapangan melalui pengamatan langsung oleh peneliti. Wawancara akan digunakan untuk menggali informasi kepada informan sehingga didapat data yang akurat. Terakhir adalah dokumentasi, dimana teknik ini akan

menganalisis dokumen resmi baik yang berasal dari dinas terkait ataupun dokumen lain yang bisa mendukung penelitian seperti berita, siaran radio atau pidato.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model yang diperkenalkan oleh Miles dan Huberman. Penelitian ini dimana data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, sehingga dapat dengan mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Model ini terdiri dari reduksi data, *display data*, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Ketiga langkah ini merupakan kegiatan yang jalin menjalin pada saat sebelum, selama dan sesudah pengumpulan data. Adapun gambaran model interaksi, adalah sebagai berikut: (Miles & Huberman, 1994)



**Gambar 1.** Analisis Data Penelitian

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **E-absensi Sebagai Penerapan *e-government***

*E-Government* merupakan bentuk penerapan pelayanan yang dapat meningkatkan mutu pelayanan publik dengan berbasis teknologi dan komunikasi demi menjawab tuntutan dan kebutuhan publik yang menginginkan proses pengolahan data yang cepat dan informasi yang tepat. *E-Government* diperlukan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, transparansi, dan akuntabilitas

penyelenggaraan pemerintahan dengan maksud agar tumbuh peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap citra pelayanan pemerintah khususnya birokrasi (Aprianty, 2016).

Bank Dunia mengartikan *e-government* sebagai pengguna teknologi informasi oleh badan-badan pemerintahan yang memiliki kemampuan untuk mewujudkan hubungan dengan warga negara, pelaku bisnis dan lembaga-lembaga pemerintahan yang lain. Tujuan dari *e-government* adalah hubungan-hubungan tata pemerintahan yang melibatkan pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat dapat tercipta sedemikian rupa sehingga lebih efisien, efektif, produktif dan responsif (Dewi & Amrun, 2010, p. 13).

Kebijakan tentang penataan *e-government* diatur dalam Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Pengembangan *E-Government* dimana terdapat tujuan strategis *e-government* yang perlu dilaksanakan melalui 6 (enam) strategi. Poin tersebut diantaranya: (Aprianty, 2016)

- Mengembangkan sistem pelayanan yang andal dan terpercaya, serta terjangkau oleh masyarakat luas.
- Menata sistem manajemen dan proses kerja pemerintah dan pemerintah daerah otonom secara holistik.
- Memanfaatkan teknologi informasi secara optimal.
- Meningkatkan peran serta dunia usaha dan mengembangkan industri telekomunikasi dan teknologi informasi.
- Mengembangkan kapasitas SDM baik pada pemerintah maupun pemerintah daerah otonom, disertai dengan meningkatkan *e-literacy* masyarakat.

f. Melaksanakan pengembangan secara sistematis melalui tahapan-tahapan yang realistis dan terukur.

Menurut Nugroho (2007) tahapan perkembangan implementasi *e-government* di Indonesia, dibagi menjadi empat: (Aprianty, 2016)

- a. *Web Presence*, yaitu memunculkan website daerah di internet. Dalam tahap ini, informasi dasar yang dibutuhkan masyarakat ditampilkan dalam *website* pemerintah.
- b. *Interaction*, yaitu *web* daerah yang menyediakan fasilitas interaksi antara masyarakat dan pemerintah daerah. Dalam tahap ini, informasi yang ditampilkan lebih bervariasi, seperti fasilitas *download* dan komunikasi *email* dalam *website* pemerintah.
- c. *Transaction*, yaitu *web* daerah yang selain memiliki fasilitas interaksi juga dilengkapi dengan fasilitas transaksi pelayanan publik dari pemerintah.
- d. *Transformation*, yaitu dalam hal ini pelayanan pemerintah meningkat secara terintegrasi.

### **Tuntutan Penerapan E-Absensi dalam Pemerintahan**

Absensi pegawai merupakan salah satu hal yang sangat penting dan sebagai penunjang untuk dapat mendukung dan memotivasi setiap aktivitas pekerjaan. Selain itu, absensi pegawai dapat juga menjadi suatu informasi tentang bagaimana kinerja dan kedisiplinan pegawai yang bersangkutan, sehingga hasil pekerjaan dapat lebih efektif dan efisien. Selain itu, sistem absensi pegawai harus dapat mendukung dalam pengolahan dan penyajian informasi absensi pegawai yang relevan, efektif, akurat dan efisien, serta dapat membantu mempercepat dan memudahkan manajemen dalam

pengambilan keputusan dalam memberikan penilaian kinerja pegawai (Junaidi, Anugrah, & Pancasakti, 2015, p. 938).

*Internet of Things* dalam penerapannya juga dapat mengidentifikasi, menemukan, melacak, memantau objek dan memicu *event* terkait secara otomatis dan *real time*, pengembangan dan penerapan komputer, internet dan teknologi informasi dan komunikasi lainnya membawa dampak yang besar pada masyarakat manajemen ekonomi, operasi produksi, sosial manajemen dan bahkan kehidupan pribadi (Zhou & Zhang, 2011). Hal ini berspekulasi bahwa di sebagian waktu dekat komunikasi antara komputer dan peralatan elektronik mampu bertukar informasi di antara mereka sehingga mengurangi interaksi manusia (Junaidi A. , 2015).

Tantangan utama dalam *IoT* adalah menjembatani kesenjangan antara dunia fisik dan dunia informasi. Seperti bagaimana mengolah data yang diperoleh dari peralatan elektronik melakukan sebuah *interface* antara pengguna dan peralatan itu. Sensor mengumpulkan data mentah fisik dari skenario *real time* dan mengkonversi ke dalam mesin format yang dimengerti sehingga akan mudah dipertukarkan antara berbagai bentuk format data (*Thing*) (Suresh, Daniel, & Aswathy, 2014).

### **E-absensi dalam Peningkatan Kemampuan Sumber Daya Manusia**

Dewasa ini perkembangan teknologi semakin pesat diiringi perkembangan sistem informasi yang berbasis teknologi. Perkembangan sistem informasi tersebut perlu didukung banyak faktor yang diharapkan dapat memberikan kesuksesan dari sistem informasi itu sendiri yang tercermin melalui kepuasan pemakai sistem informasi (Jumaili, 2005, p. 722).

Menurut Gibson, Ivancevich & Donnely (1991) penyelesaian tugas adalah kemampuan yang dimiliki individu untuk memulai atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Dampak yang dimiliki oleh seseorang dalam penyelesaian tugas adalah bentuk imbalan terhadap diri sendiri. Sedangkan pencapaian prestasi (*achievement*) adalah penghargaan yang ditata tersendiri yang di peroleh seseorang jika mencapai suatu tujuan yang menantang (*challenging goal*). Selain itu Mc Clelland juga menemukan adanya perbedaan individual dalam perjuangan untuk mencapai prestasi. Rasa otonomi dapat berawal dari kebebasan melakukan apa yang terbaik menurut karyawan yang bersangkutan dalam situasi yang khusus. Dalam pekerjaan yang berstruktur dan dikendalikan manajemen secara ketat, akan sukar menciptakan tugas yang menimbulkan rasa otonomi (Maria, 2020, p. 2).

Ada dua pendekatan yang digunakan untuk memastikan keberhasilan transfer teknologi, yaitu pendekatan model Teknologi Tepat Guna (*Appropriate Technology*) dan Penerimaan Teknologi (*Technology Receptivity*). Terdapat tiga aspek yang mendukung keberhasilan transfer teknologi yaitu perangkat teknologi, keterlibatan masyarakat dan pengorganisasian dari teknologi (Jahja, Haryana, Mariana, & Rendra, 2012, p. 65). Pemerintah memerlukan informasi strategis untuk mengambil keputusan dimana dengan dukungan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), maka terwujudlah pemerintahan yang kita kenal sebagai *e-government* (Dewi & Amrun, 2010, pp. 12-13).

Setiap perusahaan swasta maupun pemerintahan sangat membutuhkan sistem komputerisasi yang relevan, akurat, cepat

dan efisien (Junaidi, Anugrah, & Pancasakti, 2015, p. 938). Kepercayaan terhadap teknologi sistem informasi baru dalam mengevaluasi kinerja individu diperlukan oleh manajemen untuk memastikan bahwa sistem baru yang berbasis komputer dapat digunakan untuk mengendalikan kinerja bawahan. Keberhasilan sistem informasi suatu lembaga tergantung bagaimana sistem itu dijalankan, kemudahan sistem itu bagi para pemakainya dan pemanfaatan teknologi yang digunakan. Godhue mengajukan konstruk hubungan kecocokan tugas teknologi untuk dijadikan sebagai acuan evaluasi pemakai dalam sistem informasi. Penerapan teknologi dalam sistem informasi pemerintahan hendaknya mempertimbangkan pemakai sistem sehingga teknologi yang diterapkan dapat bermanfaat sesuai dengan tugas dan kemampuan pemakai. Tidak jarang ditemukan bahwa teknologi yang diterapkan dalam sistem informasi sering tidak tepat atau tidak dimanfaatkan secara maksimal oleh pemakai sistem sehingga penerapan sistem informasi kurang memberikan manfaat atau bahkan tidak memberikan manfaat sama sekali dalam peningkatan kinerja individual (Jumaili, 2005, p. 723).

Jika kita melihat lebih seksama di kabupaten Ponorogo, penerapan e-Absensi Jathilan *Online* telah ikut andil dalam peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM). Peningkatan ini bisa dilihat dari beberapa kali diadakannya pelatihan terkait dengan Jathilan *online* untuk semua pegawai oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Hasil dari pelatihan ini adalah pengetahuan terkait dengan sistem *online*, Android dan juga absensi *online* sudah dikuasai oleh seluruh pegawai. Orang banyak berfikir bahwa sistem *online* atau

Android akan dikuasai hanya usia muda saja tetapi menurut penelitian ini, usia tua setelah diadakan pelatihan ini ternyata juga menguasai dengan baik.

Menurut beberapa pegawai di lingkungan kabupaten Ponorogo, mayoritas pegawai sudah bisa atau mahir dalam penggunaan *Jathilan Absensi Online*. Berdasarkan hasil wawancara yang didapat bahwa pegawai di instansi tersebut mayoritas memiliki pemahaman yang cukup baik, sehingga dapat mengikuti perkembangan teknologi informasi dari inovasi pemerintah daerah. Menurut bapak Meru Hendartono, dalam penggunaan *Jathilan Absensi Online* ini pegawai tidak langsung mahir menggunakannya masih banyak yang bingung dan kesulitan mengaplikasikannya, tetapi setelah adanya sosialisasi dan pelatihan terkait penggunaan *Jathilan Absensi Online* dari BKD Ponorogo mayoritas pegawai menjadi cukup mahir dalam penggunaan *Jathilan Absensi Online* ini.

### **Jathilan Absensi Online dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai**

Manajemen sumber daya manusia menurut Montolalu merupakan suatu ilmu dan seni untuk mengatur maupun mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Efektif berarti dapat mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan, dan efisien berarti tugas yang ada dilakukan dengan benar, terorganisir dan sesuai dengan target waktu yang sudah ditetapkan (Seran, Sanusi, & Manan, 2020, p. 38). Menurut Simamaora, untuk mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya

organisasi lainnya menjadi bekerja (Seran, Sanusi, & Manan, 2020, p. 38).

Meskipun sebagai faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, namun sumber daya manusia tidak dapat menjalankan aktifitasnya sendiri tanpa didukung oleh faktor-faktor lain. Hal tersebut karena sumberdaya manusia mempunyai keterbatasan dalam menjalankan fungsinya dalam manajemen. Pegawai sebagai aset yang sangat penting dalam perjalanan sebuah organisasi karena memiliki bakat atau kemampuan, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi, maka setiap pegawai harus senantiasa memahami dan menghayati tugas pokok dan fungsinya sebagai sub sistem yang akan mempengaruhi sebuah sistem yang lebih besar yakni organisasi. Menurut Lian Gie, motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu (Sutoro, 2020, p. 104).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas SDM. Kualitas SDM mempunyai peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi jalannya organisasi karena merupakan motor penggerak organisasi agar diperoleh organisasi yang efektif dan efisien (Sutoro, 2020, p. 104).

Meningkat atau menurunnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal yang timbul pada organisasi bersangkutan. Oleh sebab itu timbulnya motivasi kerja dalam diri para pegawai berbeda antara pegawai yang satu dengan yang lain, perbedaan itu tidak saja antara pegawai yang memiliki tugas atau jabatan yang

berbeda, akan tetapi juga antara pegawai yang bekerja di bagian yang sama (Sofyan, 2013, p. 18).

Untuk mengatasi hal-hal tersebut, pihak pimpinan suatu instansi pemerintah memerlukan adanya upaya-upaya menyeluruh untuk meningkatkan motivasi kerja yang tinggi, yang nantinya diharapkan tugas-tugas yang dibebankan kepada setiap pegawai dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan. Peningkatan kesadaran akan kinerja, efisiensi, efektivitas, kewirausahaan dan etos kerja produktif dilaksanakan melalui berbagai kegiatan seperti peningkatan semangat kerja, penyuluhan, pendidikan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan kualitas tenaga kerja berdasarkan ketenagakerjaan nasional yang harus terus disempurnakan secara terarah, terpadu dan menyeluruh (Sofyan, 2013, p. 18).

Jathilan Absensi *Online* memiliki tujuan untuk memastikan kehadiran dan kepelungannya pegawai sehingga terekam dalam *system* atau *server* pemerintah daerah dan agar pegawai lebih aktif untuk masuk kerja karena absensi tersebut akan terkait dengan pemberian tunjangan tambahan penghasilan pegawai. Berdasarkan pada Peraturan Bupati Nomer 101 Tahun 2018 Tentang Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ponorogo, dengan adanya absensi *online* ini dapat meminimalisir tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai karena sistem ini akan otomatis menyimpan data-data pegawai dan tidak bisa dirubah. Kedisiplinan yang terbentuk dari penerapan e-absensi ini tentu akan berimbas kepada peningkatan produktifitas dari pegawai yaitu dengan datang serta pulang tepat waktu. Kontrol yang dilakukan oleh sistem

e-absensi ini terbukti berhasil meningkatkan produktifitas pegawai di kabupaten Ponorogo.

### **Peningkatan Motivasi Pegawai**

Wibowo (2007) menyebutkan kinerja itu berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Sedangkan menurut Moeheriono (2012), kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja) (Brahmasari & Suprayetno, 2008, p. 128).

Robbin (2002) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Sedangkan Brahmasari (2004) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek

maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur (Brahmasari & Suprayetno, 2008, pp. 125-129).

Kinerja perusahaan ditentukan sejauh mana keseriusannya dalam menerapkan *good corporate governance*. Secara teoretis praktik *good corporate governance* dapat meningkatkan kinerja perusahaan, mengurangi risiko yang mungkin dilakukan oleh dewan dengan keputusan yang menguntungkan sendiri dan umumnya *good corporate governance* dapat meningkatkan kepercayaan investor untuk menanamkan modalnya yang berdampak terhadap kinerjanya (Darwis, 2009, p. 420).

Penggunaan Jathilan Absensi *Online* di lingkungan pemerintah kabupaten Ponorogo berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Peningkatan motivasi kerja ini didukung oleh *reward* yang diberikan oleh pemerintah kepada pegawai yang melakukan absensi tepat waktu. Berbagai *reward* yang diberikan sehingga pegawai di lingkungan kabupaten Ponorogo berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik.

*Reward* yang diberikan oleh pemerintah kabupaten Ponorogo yang bersifat materiil yaitu berupa TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai). Selain itu aplikasi ini digunakan pemerintah kabupaten Ponorogo untuk pengawasan dan pemantauan pegawai agar lebih terkontrol dan dapat memastikan inovasi ini berjalan dengan baik. Adapun faktor-faktor yang bisa mempengaruhi TPP (Tambahan

Penghasilan Pegawai) yaitu sebagai berikut:

- a. Absen waktu kehadiran
- b. Absen waktu pulang kerja
- c. Izin (Dengan Keterangan & Tanpa Keterangan)
- d. Cuti

Absensi ini juga dinilai dapat berpengaruh meningkatkan motivasi kinerja pegawai dengan memberikan tunjangan berupa tambahan penghasilan untuk pegawai yang rajin hadir dan disiplin, hal ini membuat kinerja pegawai menjadi lebih maksimal. Menurut KepMenPan 81/1995, Kinerja pegawai atau organisasi publik dalam memberikan pelayanan dapat dilihat dari indikator yaitu:

- a. Kesederhanaan pelayanan,
- b. Kedisiplinan,
- c. Keterbukaan,
- d. Efisien dalam segi pencapaian sasaran,
- e. Ketepatan waktu,

Selain itu juga efisiensi dan efektivitas dari segi waktu dan fungsinya, dimana jelas absensi online ini lebih cepat, tepat, akurat dan praktis bahkan bisa dibawa kemana-mana karena absensinya menggunakan handphone masing-masing pegawai. Hal ini tentu saja dapat memotivasi pegawai untuk lebih maksimal dalam mengerjakan pekerjaannya dan bekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan agar TPP yang didapat juga bisa 100%.

### **Perubahan Orientasi Kerja Pegawai**

Organisasi menggunakan berbagai penghargaan (*reward*) untuk menarik dan mempertahankan orang-orang dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan pribadi mereka dan tujuan organisasi. Cara dan waktu pemberian penghargaan tersebut adalah masalah penting karena jika penghargaan diberikan tidak tepat maka hasil yang diperoleh tidak akan memuaskan

bagi organisasi. Sasaran utama pemberian penghargaan adalah menarik orang yang berkualitas untuk bergabung dalam organisasi, mempertahankan karyawan agar tetap datang bekerja dan memotivasi karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi (Maria, 2020, p. 2).

Salah satu penghargaan yang digunakan dalam organisasi adalah penghargaan intrinsik (*intrinsic reward*). Penghargaan intrinsik adalah penghargaan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri. Menurut Gibson, Ivancevich & Donnely (1991) penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) meliputi penyelesaian tugas (*task completion*), pencapaian prestasi (*achievement*), otonomi (*autonomy*) serta pengembangan pribadi (*personal growth*) (Maria, 2020, p. 2).

Dampak yang bisa terlihat dari penerapan e-absensi di kabupaten Ponorogo ini adalah perubahan orientasi kerja pegawai dimana jika dahulu para pegawai hanya termotivasi untuk datang dan menyelesaikan tugas yang ada, tetapi sekarang karena ada *reward* yang diberikan oleh pemerintah maka para pegawai berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerjanya. Tentu perubahan orientasi kerja pegawai ini bisa meningkatkan gerak organisasi menjadi lebih baik.

Selain itu, dengan adanya *reward* ini maka pegawai termotivasi untuk datang tepat waktu dan sadar akan kewajibannya. *Reward* yang paling berpengaruh merubah orientasi kerja pegawai di kabupaten Ponorogo adalah *reward* yang berupa materiil yang mereka anggap sebagai bonus atas kerja keras mereka.

Selain itu, dengan iming-iming *reward*, maka pegawai akan secara sukarela merubah budaya lama untuk menuju budaya baru. Ada beberapa cara untuk mengukur tingkat kompetensi pegawai

yang terjadi karena perubahan orientasi pegawai yaitu:

- a. Membandingkan target dan realisasi terhadap kinerja pegawai.
- b. Menilai atau mengukur tingkat kompetensi pegawai maka setiap tahun akan ada SKP (Sasaran Kinerja Pegawai).
- c. Melihat *history* dari absensi *online* pegawai melalui aplikasi Jathilan Absensi *Online*

Sedangkan kekurangannya adalah pegawai tidak bisa lagi semena-mena merubah absennya, tidak semua pegawai memiliki Hp Android, dan absensi online pastinya menggunakan jaringan internet entah itu menggunakan wifi atau data seluler maka dari itu sinyalnya terkadang bisa error (bermasalah) dan yang terakhir pegawai hanya bisa absen dititik koordinat tertentu (radius 50 meter) dari kantor.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan bab-bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan e-absensi Jathilan Absensi *Online* di kabupaten Ponorogo telah merubah orientasi kerja pegawai. Penerapan e-absensi Jathilan *Online* di kabupaten Ponorogo ini juga telah ikut andil dalam peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM). Peningkatan ini bisa dilihat dari bebrapa kali diadakannya pelatihan terkait dengan Jathilan *online* untuk semua pegawai oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Hasil dari pelatihan ini adalah pengetahuan terkait dengan sistem *online*, Android dan juga absensi *online* sudah dikuasai oleh seluruh pegawai. Orang banyak berfikir bahwa sistem *online* atau Android akan dikuasai hanya usia muda saja tetapi menurut

penelitian ini, usia tua setelah diadakan pelatihan ternyata juga menguasai dengan baik.

Adanya absensi *online* ini dapat meminimalisir tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai. Kedisiplinan yang terbentuk dari penerapan e-absensi ini tentu akan berimbas kepada peningkatan produktifitas dari pegawai yaitu dengan datang serta pulang tepat waktu. Kontrol yang dilakukan oleh sistem e-absensi ini terbukti berhasil meningkatkan produktifitas pegawai di kabupaten Ponorogo.

E-absensi dinilai dapat meningkatkan motivasi kinerja pegawai dengan memberikan tunjangan berupa tambahan penghasilan untuk pegawai yang rajin hadir dan disiplin, hal ini membuat kinerja pegawai menjadi lebih maksimal. Dampak yang bisa terlihat dari penerapan e-absensi di kabupaten Ponorogo ini adalah perubahan orientasi kerja pegawai dimana jika dahulu para pegawai hanya termotivasi untuk datang dan menyelesaikan tugas yang ada, tetapi sekarang karena ada *reward* yang diberikan oleh pemerintah maka para pegawai berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerjanya. Tentu perubahan orientasi kerja pegawai ini bisa meningkatkan gerak organisasi menjadi lebih baik.

Selain itu, dengan adanya *reward* ini maka pegawai termotivasi untuk datang tepat waktu dan sadar akan kewajibannya. *Reward* yang paling berpengaruh merubah orientasi kerja pegawai di kabupaten Ponorogo adalah *reward* yang berupa materiil yang mereka anggap sebagai bonus atas kerja keras mereka.

Tuntutan dari penggunaan sistem online ini adalah tepat waktu dalam masuk kerja serta disiplin dalam melakukan e-absensi maka pada awalnya memaksa para

pegawai untuk merubah budaya yang sudah lama mereka lakukan. Budaya lama yang terbiasa datang ke kantor seandainya atau pulang seandainya maka dengan penerapan sistem ini bisa merubah budaya itu. Selain itu, dengan iming-iming *reward* yang akan diberikan, maka pegawai di lingkungan kabupaten Ponorogo secara sukarela merubah budaya lama untuk menuju budaya baru yang lebih efektif serta efisien.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, maka penulis merekomendasikan beberapa saran-saran sebagai berikut:

1. Agar terciptanya kinerja pegawai yang maksimal maka diperlukan kerjasama tim yang lebih prima, serta hubungan kerja berdasarkan pendekatan partisipasi dan kelompok kerja (*teamwork*) guna untuk dapat mencapai visi dan misi dinas yang efisien, efektif dan pelayanan kearah yang lebih baik.
2. Penggunaan absensi *online* perlu diperbaiki lagi dari segi fasilitas internet mungkin dari *wifi* perlu ditingkatkan kecepatannya agar lebih lancar untuk penggunaannya. Serta yang terakhir adalah *smartphone* dari pegawai sendiri harus benar – benar *support* untuk aplikasi Jathilan Absensi *Online* agar tidak terjadi masalah nantinya.

### **UCAPAN TERIMAKASIH**

Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada Kantor Dukcapil Ponorogo dan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Ponorogo dimana telah memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian hingga selesainya penelitian ini. Tidak lupa peneliti juga mengucapkan

banyak terimakasih kepada pihak-pihak terkait yang telah membantu kelancaran penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. M. Manajemen dan evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014.
- Aprianty, D. R. Penerapan Kebijakan E-Government Dalam Peningkatan Mutu Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, (2016):1589-1602.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia) . *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, (2008):124-135.
- Darwis, H. Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, (2009): 418-430.
- Dewi, A. S., & Amrun, M. *Membangun Sistem Informasi Desa*. Yogyakarta: Combine Resource Institution, 2010.
- Dharma, S. *Manajemen Kinerja, Pustaka Pelajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Dharma, S. *Modul Tantangan Manajemen Kinerja*. Diambil kembali dari <http://repository.ut.ac.id>: <http://repository.ut.ac.id/4791/1/EKM-A4263-M1.pdf> (accessed Januari 23 ,2018).
- Goodhue, D. L. Understanding User Evaluation of Information Systems. *Management Science*, (1995): 1827-1844.
- Hidayat, A. T., & Agustina, T. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin. *Business Innovation & Entrepreneurship Journal*, (2020):48-53.
- Idrus, M. *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Erlangga, 2009.
- Iman, R. N. *Sistem Absensi Digital di Sukabumi Dinilai Naikkan Disiplin*. Diambil kembali dari <https://nasional.republika.co.id>: <https://nasional.republika.co.id/berita/nasional/daerah/19/01/24/pltccv430-sistem-absensi-digital-di-sukabumi-dinilai-naikkan-disiplin> (accessed Januari 24,2019).
- Jahja, R., Haryana, Mariana, D., & Rendra, M. *Sistem Informasi Desa (Sistem Informasi dan Sata Untuk Pembaharuan Desa)*. Yogyakarta: Combine Recource Institution (CRI), 2012.
- Jumaili, S. Kepercayaan Terhadap Teknologi Sistem Informasi Baru Dalam Evaluasi Kinerja Individual. *SNA VIII*, (2005):722-735.
- Junaidi, A. Internet Of Things, Sejarah, Teknologi Dan Penerapannya : Review. *Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Terapan (JITTER)*, (2015):62-66.
- Junaidi, Anugrah, L., & Pancasakti, A. D. (2015). Model Aplikasi Monitoring Sistem Absensi Sidik Jari Sebagai Pendukung Keputusan Untuk Penilaian Kinerja Pegawai. *Konferensi Nasional Sistem & Informatika*, (2015): 938-942).
- Mahaputra, I. P., & Putra, I. W. Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kualitas Informasi Pelaporan

- Keuangan Pemerintah Daerah. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, (2014):230-244.
- Maria, E. Hubungan Penghargaan Intrinsik Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, (2020):1-9.
- Marius, S. *Profil Pengguna Internet Indonesia 2014*. Jakarta: Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia, 2015.
- Miles, & Huberman. *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang MetodeMetode Baru*. Jakarta: UI Press, 1994
- Moehersono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Grafindo Persada, 2012.
- Nasution, R. D.Meneropong Masa Depan Pendidikan Di Indonesia (Penerapan Virtual Learning di Indonesia). *Seminar Nasional Pendidikan*. Ponorogo: FKIP Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2015
- Noor, J. *Metode Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi*, 2011.
- Noor, J. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenada Media Group, 2011.
- O'Brien, J. *Pengantar Sistem Informasi*. Jakarta: Salemba empat, 2008
- Seran, M., Sanusi, A., & Manan, A. Dampak Anteseden Kompetensi, Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kontrak. *JSHP*, (2020): 38-46.
- Sofyan, D. K. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* , (2013):18-23.
- Suresh, P., Daniel, J. V., & Aswathy, R. H. A state of the art review on the Internet of Things ( IoT ) History. *Technology and fields of deployment*, 2014.
- Sutoro. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, (2020): 104-112.
- Thorne, S. Towards a Framework of Clean Energy Technology Receptivity. *Sciencedirect*, (2007):2831-2838.
- Thoyib, A. Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, (2005):60-73.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat Jakarta, 2009
- Zhou, Q., & Zhang, J. Internet of things and geography review and prospect. *Proceedings - 2011 International Conference on Multimedia and Signal Processing*, 2011:47-51. <http://doi.org/10.1109/CMSP.2011.101>: CMSP 2011.