

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu ini, peneliti akan mendeskripsikan beberapa literatur yang relevan dengan kajian tersebut, karena dapat dikatakan penelitian ini belum ada di lingkungan Dinas Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Banjar. Oleh karena itu, peneliti memberikan beberapa kajian yang masih terkait dengan penelitian berikut. Beberapa kajian itu antara lain:

Pertama, Aprianti (2023) berjudul *Efektivitas Absensi Elektronik dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar*, diterbitkan dalam Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis 2(3), 1-17.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh rendahnya disiplin kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar. Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai sejauh mana absensi elektronik dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai pada instansi pemerintah.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa absensi elektronik mampu meningkatkan kedisiplinan, namun implementasinya masih mengalami hambatan seperti keterbatasan pemahaman pegawai, gangguan jaringan, dan error aplikasi. Temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas sistem absensi tidak hanya ditentukan oleh teknologinya, tetapi juga oleh kesiapan dan kompetensi pengguna.

Penelitian pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar lebih menitik beratkan pada meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui penerapan presensi online. Sedangkan, dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana efektivitas penerapan system presensi online di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Banjar.

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti dan Judulnya	Persamaan	Perbedaan
1	Aprianti (2023) berjudul Efektivitas Absensi Elektronik dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar.	• Sama-sama membahas tentang Efektivitas • Sama-sama menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif • Menggunakan teknik analisis data yang sama	• Lokasi penelitian berbeda • Pada penelitian terdahulu menggunakan teori efektivitas dari Tangkilisan (2005:141), sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan teori konsep efektivitas dari Campbell (dalam Mutiarin, 2021:97)

Kedua, Mardila (2023) berjudul *Efektivitas Presensi Online dalam Meningkatkan Kinerja ASN di Kecamatan Banjar Kota Banjar*, yang diterbitkan Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis 1(3), 47-56.

Topik penelitian ini yaitu meneliti sejauh mana system presensi online efektif dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkup wilayah Kecamatan Banjar Kota Banjar. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kualitatif, dengan tujuan untuk menilai kontribusi sistem presensi digital terhadap produktivitas pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa presensi online dapat memperbaiki kinerja melalui peningkatan kedisiplinan, pemantauan kehadiran yang lebih akurat, serta penegakan aturan jam kerja. Dengan kata lain, presensi online ini cukup efektif untuk kehadiran yang lebih akurat, transparan, dan tidak dapat dimanipulasi yang pada akhirnya mendorong Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam bekerja.

Namun, pada pelaksanaannya hambatan teknis seperti gangguan aplikasi dan inkonsistensi data masih mengurangi efektivitas implementasi sistem tersebut, untuk itu penulis merekomendasikan agar sarana prasarana pendukung absensi online untk lebih ditingkatkan.

Berdasarkan tujuannya, peneliatian ini yaitu untuk mengetahui sejauh mana evektitifnya penerapan Presensi Online dalam meningkatkan kinerja ASN pada Kecamatan Banjar Kota Banjar, sedangkan penelitian yang kami lakukan juga bertujuan untuk mengetahui bagaimana efektivitas penerapan system presensi online di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Banjar. Hal ini mempunyai kesamaan yakni penelitian tentang evektifitas

penerapan presensi online, tetapi yang membedakannya yaitu lokasi penelitiannya.

Tabel 2.2
Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti dan Judulnya	Persamaan	Perbedaan
1	Mardila (2023) berjudul Efektivitas Presensi Online dalam Meningkatkan Kinerja ASN di Kecamatan Banjar Kota Banjar.	• Sama-sama membahas tentang Efektivitas • Sama-sama menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kualitatif	• Lokasi penelitian berbeda • Pada penelitian terdahulu menggunakan teori efektivitas dari Suliyanto (2018:16), sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan teori konsep efektivitas dari Campbell (dalam Mutiarin, 2021:97)

Ketiga, Hawa dan Nafi'a (2024) berjudul *Efektivitas Penerapan Absensi Online (JGU Attendance) dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai di PT Jatim Grha Utama*, dipublikasikan dalam Jurnal Ilmu Manajemen Saburai, 10(1), 1-12.

Permasalahan dalam penelitian ini yaitu masih rendahnya disiplin kerja pegawai pada PT. Jatim Graha Utama. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas aplikasi JGU Attendance dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di sektor perusahaan swasta.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif deskriptif yakni dengan menganalisis bagaimana efektivitas penerapan absensi online berbasis digital dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di PT. Jatim Grha Utama, Teori efektivitas yang digunakan yaitu menurut Tangkilisan, yang diukur dengan

indikator pencapaian target, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja, dan tanggung jawab.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa absensi online mampu mengurangi keterlambatan dan memudahkan pengawasan kehadiran. Namun, kendala teknis seperti kesalahan lokasi, pembacaan GPS yang tidak akurat, dan ketidaksiapan pegawai dalam menggunakan aplikasi masih menjadi hambatan dalam pencapaian efektivitas maksimal.

Dari hasil penelitian ini, penulis merekomendasikan kepada pihak PT. Jatim Grha Utama untuk lebih meningkatkan lagi kualitas dan kuantitas sarana pendukung absensi, dan sosialisasi serta pengawasan terkait dengan absensi online pegawai harus tetap dilaksanakan secara kontinyu.

Tabel 2.3
Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti dan Judulnya	Persamaan	Perbedaan
1	Hawa dan Nafi'a (2024) berjudul Efektivitas Penerapan Absensi Online (JGU Attendance) dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai di PT Jatim Grha Utama.	• Sama-sama membahas tentang Efektivitas • Sama-sama menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif • Menggunakan teknik analisis data yang sama	• Lokasi penelitian berbeda • Pada penelitian terdahulu menggunakan teori efektivitas dari Tangkilisan, sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan teori konsep efektivitas dari Campbell (dalam Mutiarin, 2021:97)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu adanya persamaan dan perbedaan dalam melakukan penelitian ini yang antara lain persamaannya yaitu sama-sama menekankan pentingnya efektivitas sistem, peran teknologi digital, kedisiplinan pegawai, serta pengaruh faktor teknis dan kompetensi pengguna dalam menentukan keberhasilan implementasi program. Penelitian sebelumnya juga banyak menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis antara lain yaitu terletak pada objek dan fokus penelitian. Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada instansi yang berbeda, seperti Dinas Kominfo, Kecamatan, perusahaan swasta, atau dinas teknis lain. Tidak ada satu pun studi yang secara spesifik meneliti efektivitas absensi online pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Banjar. Selain itu, beberapa penelitian lebih menitikberatkan pada kinerja, pelatihan, atau efektivitas program lain, bukan pada efektivitas absensi digital menggunakan kerangka teoritis yang Anda gunakan, seperti indikator efektivitas Campbell.

1.2 Landasan Teori

1.2.1 Pengertian Efektivitas

Efektivitas secara konseptual mengacu pada tingkat keberhasilan suatu organisasi, program, atau sistem dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks administrasi publik, efektivitas menunjukkan sejauh mana kebijakan dan mekanisme kerja mampu menghasilkan output yang sesuai dengan target serta berdampak positif terhadap kinerja pelayanan publik. Menurut Campbell (dalam Mutiarin 2021;97), efektivitas merupakan ukuran keberhasilan

organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ia menekankan bahwa efektivitas bersifat multidimensional, tidak hanya mencakup hasil akhir, tetapi juga proses dan dampaknya terhadap keberlanjutan organisasi.

Selanjutnya, Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1997;21) mendefinisikan efektivitas sebagai tingkat pencapaian sasaran organisasi melalui integrasi antara sumber daya manusia, teknologi, dan sistem manajerial. Efektivitas di sini dipandang sebagai tolok ukur kemampuan organisasi dalam menyesuaikan strategi dan sumber dayanya untuk mewujudkan tujuan secara efisien. Dalam konteks sistem kepegawaian publik, efektivitas berarti kemampuan teknologi, seperti sistem absensi online, dalam mendukung kedisiplinan dan akuntabilitas kerja pegawai.

Steers (1985;54) menambahkan bahwa efektivitas organisasi merupakan hasil dari interaksi antara produktivitas, kemampuan beradaptasi, dan kepuasan kerja. Dengan kata lain, efektivitas tidak hanya diukur dari kinerja objektif, tetapi juga dari keseimbangan antara hasil kerja dan kondisi sosial-psikologis pegawai. Pendapat ini relevan dengan konteks penerapan absensi online, di mana efektivitas tidak hanya diukur dari peningkatan kedisiplinan, tetapi juga dari kenyamanan dan kepuasan pegawai dalam menggunakan sistem digital tersebut.

Dalam konteks administrasi publik, Mutiarin (2014;112) menegaskan bahwa efektivitas berkaitan dengan kemampuan lembaga pemerintahan dalam mencapai hasil yang optimal sesuai visi dan misi pelayanan publik. Efektivitas bukan sekadar keberhasilan administratif, tetapi juga keberhasilan moral, sosial,

dan fungsional yang berorientasi pada kepentingan masyarakat. Oleh karena itu, efektivitas sistem absensi online dapat dinilai dari sejauh mana penerapan teknologi ini mendukung transparansi, akuntabilitas, dan peningkatan kinerja aparatur.

Pandangan kontemporer oleh Cameron (2014;45) memperkuat hal tersebut dengan menyatakan bahwa efektivitas organisasi memiliki banyak perspektif tergantung pada konteks dan tujuan organisasi. Dalam birokrasi publik, efektivitas diukur tidak hanya melalui capaian internal, tetapi juga sejauh mana lembaga mampu memberikan pelayanan yang bernilai bagi masyarakat. Demikian pula, Isakova (2021;266) menyoroti bahwa efektivitas dalam pelayanan publik merupakan hasil dari fungsi sistem yang berjalan secara terpadu - antara manusia, teknologi, dan kebijakan - yang berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan dan akuntabilitas lembaga.

Dengan demikian, efektivitas merupakan konsep yang integral bagi keberhasilan birokrasi modern. Dalam konteks penelitian ini, efektivitas penerapan sistem absensi online di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Banjar dipahami sebagai kemampuan sistem digital untuk mencapai tujuan peningkatan disiplin kerja pegawai, efisiensi administrasi, serta mendukung tata kelola pemerintahan yang transparan dan akuntabel.

1.2.2 Pendekatan Efektivitas

Pendekatan efektivitas dalam organisasi berkembang seiring dengan perubahan paradigma manajemen dan teori organisasi. Cameron (1981;38)

mengemukakan bahwa tidak ada satu pendekatan tunggal yang mampu menjelaskan efektivitas secara menyeluruh karena setiap organisasi memiliki konteks, tujuan, dan struktur yang berbeda. Oleh karena itu, berbagai pendekatan dikembangkan untuk menilai efektivitas organisasi.

Pendekatan pertama adalah *Goal Attainment Approach*, yang berfokus pada sejauh mana organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut pendekatan ini, efektivitas diukur dari perbandingan antara target dan hasil aktual. Dalam konteks absensi online, efektivitas diukur dari keberhasilan sistem dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai sesuai tujuan kebijakan.

Pendekatan kedua adalah *System Resource Approach*, yang memandang efektivitas sebagai kemampuan organisasi untuk memperoleh, memelihara, dan mengelola sumber daya secara efisien. Efektivitas dalam konteks ini tidak hanya bergantung pada hasil akhir, tetapi juga pada kemampuan organisasi beradaptasi dengan lingkungan dan memanfaatkan teknologi seperti sistem absensi digital.

Pendekatan ketiga adalah *Internal Process Approach*, yang menitikberatkan pada efisiensi proses internal, koordinasi, komunikasi, dan stabilitas organisasi. Efektivitas dipandang dari kelancaran sistem operasional dan hubungan antar bagian dalam organisasi. Dalam hal ini, sistem absensi online yang berfungsi baik akan memperlancar proses administrasi kehadiran dan pelaporan kinerja pegawai.

Pendekatan keempat adalah *Strategic Constituency Approach*, yang menilai efektivitas berdasarkan tingkat kepuasan stakeholder utama baik internal

(pegawai, pimpinan) maupun eksternal (masyarakat, instansi pengawas). Dalam konteks penelitian ini, kepuasan pegawai terhadap sistem absensi online menjadi salah satu indikator penting efektivitas kebijakan.

Dari berbagai pendekatan tersebut, Campbell (dalam Mutiarin, 2021;97) menawarkan pendekatan komprehensif yang menggabungkan berbagai aspek dalam pengukuran efektivitas. Pendekatan Campbell terdiri atas lima indikator utama: keberhasilan program, keberhasilan sasaran, kepuasan terhadap program, kesesuaian input–output, dan pencapaian tujuan menyeluruh. Pendekatan ini dinilai paling relevan untuk menilai efektivitas penerapan absensi online di instansi publik, karena mampu mengukur keberhasilan sistem dari sisi teknis, administratif, maupun perilaku pegawai.

1.2.3 Dimensi Efektivitas

Teori efektivitas menurut Campbell (dalam Mutiarin, 2021;97) menekankan bahwa keberhasilan organisasi tidak dapat diukur hanya dari satu dimensi, melainkan melalui lima indikator utama yang saling berkaitan.

1. **Keberhasilan Program.** Menggambarkan sejauh mana program berjalan sesuai dengan rencana dan menghasilkan output yang diharapkan. Dalam konteks penelitian ini, indikator ini menilai sejauh mana sistem absensi online telah diimplementasikan secara optimal.
2. **Keberhasilan Sasaran.** Menilai tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, seperti peningkatan kedisiplinan dan efisiensi administrasi kepegawaian.

3. Kepuasan terhadap Program. Mengukur sejauh mana pengguna (pegawai dan pimpinan) merasa puas terhadap sistem yang diterapkan. Kepuasan pengguna menunjukkan penerimaan dan keberlanjutan program.
4. Kesesuaian *Input-Output*. Menilai efisiensi antara sumber daya yang digunakan (biaya, waktu, tenaga) dengan hasil yang diperoleh. Sistem absensi online dianggap efektif apabila hasilnya sebanding atau melebihi investasi yang dikeluarkan.
5. Pencapaian Tujuan Menyeluruh. Menggambarkan kontribusi program terhadap tujuan strategis organisasi, seperti peningkatan kinerja pelayanan publik dan akuntabilitas pemerintahan.

Keterpaduan kelima indikator ini menjadikan teori Campbell relevan dalam penelitian efektivitas penerapan absensi online, karena mampu menjelaskan dimensi teknis, administratif, dan perilaku secara menyeluruh.

Adapun indikator-indikator yang mendukung dari masing-masing indikator utama tersebut, antara lain;

1. *Keberhasilan program*, yakni sejauh mana penerapan sistem absensi online berjalan sesuai rencana dan dapat digunakan oleh seluruh pegawai. Indikatornya ;
 - a. Kesesuaian dengan rencana. Indikator ini merupakan indikator kunci yang menunjukan seberapa baik hasil yang dicapai, apakah sesuai dengan tujuan awal dan rencana yang telah ditentukan. Hal ini mencakup kesesuaian prasarana, kegiatan (tindakan dari pegawai yang

terlibat), anggaran, dan tengat waktu, yang semuanya itu dapat menjadi tolak ukur dalam evaluasi keberhasilan suatu program.

- b. Kesesuaian dengan rekomendasi kebijakan. Keberhasilan suatu program dapat dikatakan berhasil apabila di dukung oleh kebijakan yang kuat dan terencana. Kebijakan yang efektif merupakan kerangka kerja, panduan, dan mekanisme control yang dapat memastikan suatu program berjalan sesuai jalur dan mencapai tujuan yang telah ditentukan.
 - c. Kesesuaian system monitoring, yaitu system yang terintegrasi dan bertugas mengumpulkan, menganalisis, dan melaporkan data secara berkelanjutan untuk mengawasi, mengukur dan mengendalikan proses stsu kondisi agar sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Sistem ini juga dapat memberikan informasi dini apabila terjadinya masalah atau penyimpangan, sehingga dapat segera diambil keputusan.
2. *Keberhasilan sasaran*, yaitu sejauh mana sistem tersebut mampu meningkatkan kedisiplinan ASN dalam hal ketepatan waktu hadir dan pulang kerja. Indikatornya ;
- a. Jumlah pengguna aplikasi, merupakan salah satu indicator kunci dan pendukung penting dalam keberhasilan penerapan system absensi online.
 - b. Realistis dan dapat dicapai dengan sumber daya (waktu, anggaran, tenaga), maksudnya menetapkan tujuan yang masuk akal dan dapat dicapai dengan mempertimbangkan kemampuan, waktu, dan sumber

daya yang tersedia. Hal ini melibatkan penilaian yang cermat terhadap batasan yang ada seperti waktu, anggaran, dan keterampilan untuk memastikan tujuan dapat tercapai dengan relevan.

3. *Kepuasan terhadap program*, yang mencerminkan bagaimana persepsi dan pengalaman pegawai terhadap kemudahan, keadilan, serta keandalan sistem absensi digital. Indikatornya ;
 - a. Relevansi dan epektifitas. Relevansi dalam penerapan system absensi yakni memastikan system absen telah memenuhi tujuan organisasi yang sebenarnya. Sedangkan epektifitas yaitu memastikan system tersebut berjalan dengan lancar, dan mudah digunakan oleh pegawai. Keduanya ini suatu yang tidak dapat dipisahkan dan sangat penting karena system yang relevan tetapi sulit digunakan tidak akan efektif dan akan menyebabkan ketidakpuasan, begitu juga sebaliknya.
 - b. Kualitas layanan (kemudahan akses dan respon petugas). Kemudahan dalam mengakses atau menggunakan suatu system sangat penting untuk memastikan tingkat kepatuhan dan kepuasan pengguna (pegawai). Dukungan sumber daya manusia (petugas) atau tim dukungan operator berpengaruh positif terhadap tingkat kepuasan pengguna. Perpaduan antara system yang mudah diakses dengan dukungan petugas yang responsive dapat menciptakan lingkungan yang kondusif dalam penerapan system absensi yang sukses, meningkatkan disiplin, dan mengoptimalkan manajemen kehadiran pegawai.

4. *Kesesuaian input–output*, yaitu sejauh mana sumber daya (seperti jaringan, perangkat, dan SDM) digunakan secara efisien untuk menghasilkan data absensi yang akurat. Indikatornya;
 - a. Akurasi Data (tidak terjadi kesalahan antar data kehadiran yang dimasukan dengan data yang muncul dalam laporan akhir)
 - b. Keseuaian Data Kehadiran (Laporan output mencerminkan status kehadiran pegawai sesuai dengan input yang diberikan atau apabila terjadi gangguan jaringan internet atau kerusakan perangkat bisa menyebabkan data input tidak terkirim / terekam dengan benar, hal ini berdampak langsung pada keaturatan output laporan)
5. *Pencapaian tujuan menyeluruh*, yakni kontribusi penerapan absensi online terhadap peningkatan efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan. Indikatornya;
 - a. Kepatuhan dan Kehadiran (menunjukan apakah system berhasil memastikan pegawai mematuhi kebijakan oganisasi)
 - b. Efisiensi Operasional (seberapa efektif system dalam membantu internal organisasi)
 - c. Produktivitas dan Manajemen Sumber Daya (kontribusi system absensi terhadap tujuan organisasi)
 - d. Kepuasan Pengguna (Kemudahan dan transparansi)

1.2.4 Konsep Absensi Online

Absensi online merupakan bentuk penerapan teknologi informasi dalam bidang administrasi kepegawaian yang berfungsi untuk mencatat dan mengontrol kehadiran pegawai secara otomatis dan real-time. Sistem ini menggantikan metode manual seperti tanda tangan atau daftar hadir kertas yang memiliki kelemahan dalam hal akurasi dan efisiensi. Menurut Nasrullah, Purna, dan Nasir (2024;4650), absensi digital merupakan inovasi administrasi perkantoran yang bertujuan meningkatkan efektivitas pelayanan publik melalui otomasi proses kehadiran dan efisiensi waktu kerja. Sistem absensi digital memungkinkan pengawasan kedisiplinan pegawai dilakukan secara objektif dan transparan, sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas instansi pemerintah.

Dalam konteks administrasi publik, absensi online tidak hanya menjadi alat pengawasan, tetapi juga bagian dari *good governance*. Isakova (2021;262-269) menyebutkan bahwa efektivitas sistem publik modern bergantung pada kemampuan lembaga dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam manajemen sumber daya manusia. Sistem absensi online yang berjalan baik, dapat meminimalkan manipulasi data, mempercepat rekapitulasi, dan menyediakan data kehadiran yang akurat sebagai dasar pengambilan keputusan dalam penilaian kinerja.

Dibandingkan dengan absensi manual, sistem absensi digital memiliki keunggulan signifikan. Cameron (2014; 11) menekankan bahwa penggunaan teknologi informasi dalam organisasi dapat meningkatkan efektivitas melalui

efisiensi proses, koordinasi antar unit, dan pengurangan kesalahan administratif. Dalam konteks kepegawaian, absensi digital membantu memastikan integritas data dan mendukung evaluasi kinerja pegawai berdasarkan kehadiran aktual.

Meski demikian, penerapan absensi online juga memiliki kendala. Beberapa penelitian, seperti oleh Amelia (2022; 1-12), menunjukkan bahwa hambatan teknis seperti gangguan jaringan, kesalahan sistem, dan keterbatasan pemahaman pengguna sering kali menghambat efektivitas penerapannya. Selain itu, faktor sumber daya manusia seperti kompetensi pegawai dalam mengoperasikan aplikasi dan sikap terhadap perubahan teknologi juga sangat menentukan keberhasilan sistem.

Fenomena tersebut memperlihatkan adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan di lapangan. Meskipun absensi online telah diterapkan untuk mendukung kedisiplinan dan kinerja ASN, berbagai kendala teknis dan nonteknis justru menghambat pencapaian efektivitas sistem. Padahal, sistem absensi yang efektif berperan penting dalam mendukung akuntabilitas kinerja, pengawasan jam kerja, serta peningkatan produktivitas pegawai. Sebagaimana dikemukakan oleh Hernawan, Karimah, dan Pratidina (2024; 3-4), efektivitas absensi digital yang terintegrasi dengan aplikasi pemerintah seperti *Super Apps Pusaka* dapat meningkatkan akurasi data dan disiplin kerja, asalkan implementasinya dilakukan secara konsisten dan terukur.

Dalam kaitannya dengan teori efektivitas Campbell (dalam Mutiarin, 2021;97), sistem absensi online dapat dianalisis melalui lima indikator: (1)

keberhasilan program, yaitu sejauh mana sistem berjalan sesuai perencanaan; (2) keberhasilan sasaran, yakni peningkatan kedisiplinan pegawai; (3) kepuasan pengguna terhadap sistem; (4) kesesuaian input–output, yaitu efisiensi waktu dan biaya; serta (5) pencapaian tujuan menyeluruh, seperti peningkatan akuntabilitas dan kinerja pelayanan publik. Dengan demikian, absensi online tidak hanya menjadi alat administratif, tetapi juga instrumen strategis dalam menciptakan budaya disiplin dan kinerja efektif di lingkungan instansi pemerintah seperti Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Banjar.

1.2.5 Disiplin Pegawai

Disiplin pegawai merupakan unsur fundamental dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam organisasi publik yang menuntut efisiensi, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap peraturan. Secara konseptual, disiplin diartikan sebagai kesediaan dan kesanggupan individu untuk menaati norma dan peraturan yang berlaku. Siagian (2011) mendefinisikan disiplin kerja sebagai bentuk pelatihan yang bertujuan memperbaiki dan membentuk perilaku karyawan agar selaras dengan aturan dan standar organisasi. Sedangkan Hasibuan (2014) menjelaskan bahwa disiplin merupakan sikap menghormati, menaati, dan melaksanakan ketentuan organisasi dengan kesadaran dan tanggung jawab.

Dalam konteks Aparatur Sipil Negara (ASN), disiplin kerja diatur secara tegas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang menetapkan bahwa setiap ASN wajib menaati ketentuan jam kerja, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, serta

menjunjung tinggi integritas dan profesionalisme. Regulasi ini menjadi dasar hukum bagi penerapan sistem absensi digital, karena kedisiplinan kehadiran merupakan salah satu indikator utama kinerja ASN.

Menurut Handoko (2012;210), disiplin dapat dibedakan menjadi tiga dimensi:

1. Disiplin preventif, yaitu upaya organisasi dalam menanamkan kesadaran dan pemahaman mengenai pentingnya kepatuhan terhadap aturan.
2. Disiplin korektif, yaitu tindakan yang dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran yang telah terjadi, misalnya melalui teguran atau sanksi administratif.
3. Disiplin promotif, yaitu bentuk penghargaan terhadap pegawai yang menunjukkan perilaku disiplin, seperti pemberian insentif atau promosi jabatan.

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja mencakup motivasi, pengawasan, kepemimpinan, dan sistem pengendalian kehadiran. Dalam hal ini, absensi online berperan sebagai alat kontrol objektif yang dapat memperkuat sistem pengawasan dan menumbuhkan kesadaran kedisiplinan di kalangan ASN. Najar (2020;133) menegaskan bahwa efektivitas dan efisiensi organisasi sangat bergantung pada tingkat kedisiplinan pegawainya, yang merupakan cerminan komitmen terhadap tujuan bersama organisasi.

Hubungan antara disiplin dan efektivitas organisasi sangat erat. Cameron (1981; 35-70) menyatakan bahwa disiplin merupakan bagian dari proses internal organisasi yang menjamin stabilitas dan konsistensi dalam pencapaian tujuan. Dalam penelitian ini, sistem absensi online diposisikan sebagai mekanisme strategis untuk meningkatkan disiplin pegawai dan pada gilirannya meningkatkan efektivitas kinerja organisasi.

Dengan demikian, disiplin pegawai tidak hanya merupakan kewajiban administratif, tetapi juga faktor penentu keberhasilan organisasi publik. Penerapan sistem absensi digital di DPPKB Kota Banjar diharapkan dapat memperkuat budaya disiplin kerja, mengurangi tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran, serta menciptakan kinerja birokrasi yang lebih efektif, efisien, dan akuntabel sesuai dengan prinsip *good governance*.

Berdasarkan paparan tersebut diatas, keterkaitan antara skripsi yang berjudul “Efektivitas Penerapan Presensi Online di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana” dengan kajian administrasi public yaitu karena penerapan berfungsi sebagai instrumen utama dalam pembaruan birokrasi untuk mendongkrak disiplin, transparansi, dan akuntabilitas kinerja aparatur.

Adapun penerapan presensi online dengan administrasi public, diantaranya :

a. Peningkatan Disiplin Pegawai

Sistem presensi online memastikan pencatatan kehadiran pegawai dilakukan secara *real-time* dan akurat, yang secara langsung mengurangi tingkat kecurangan atau manipulasi jam kerja.

b. Transparansi dan Akuntabilitas

Pemanfaatan teknologi *cloud* dalam administrasi kepegawaian memungkinkan data kehadiran terpantau secara terbuka, mendukung tata kelola pemerintahan yang bersih (*good governance*).

c. Efisiensi Kinerja Birokrasi, dan

Pengelolaan administrasi yang beralih ke sistem elektronik (*e-office*) memangkas birokrasi manual, sehingga evaluasi kinerja pegawai dapat dilakukan secara objektif berdasarkan data kehadiran yang valid.

d. Dasar Kebijakan Strategis

Efektivitas sistem presensi memberikan umpan balik bagi pimpinan instansi untuk merumuskan kebijakan kepegawaian yang lebih tepat sasaran.

1.3 Kerangka Pemikiran

Efektivitas merupakan ukuran sejauh mana suatu program atau kebijakan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Campbell (dalam Mutiarin, 2021:97), efektivitas organisasi dapat dilihat melalui lima indikator, yaitu

keberhasilan program, keberhasilan sasaran, kepuasan terhadap program, kesesuaian antara input dan output, serta pencapaian tujuan menyeluruh organisasi. Dalam konteks administrasi publik, efektivitas bukan hanya dilihat dari keberhasilan program secara formal, tetapi juga dari sejauh mana kebijakan tersebut memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja aparatur dan pelayanan kepada masyarakat.

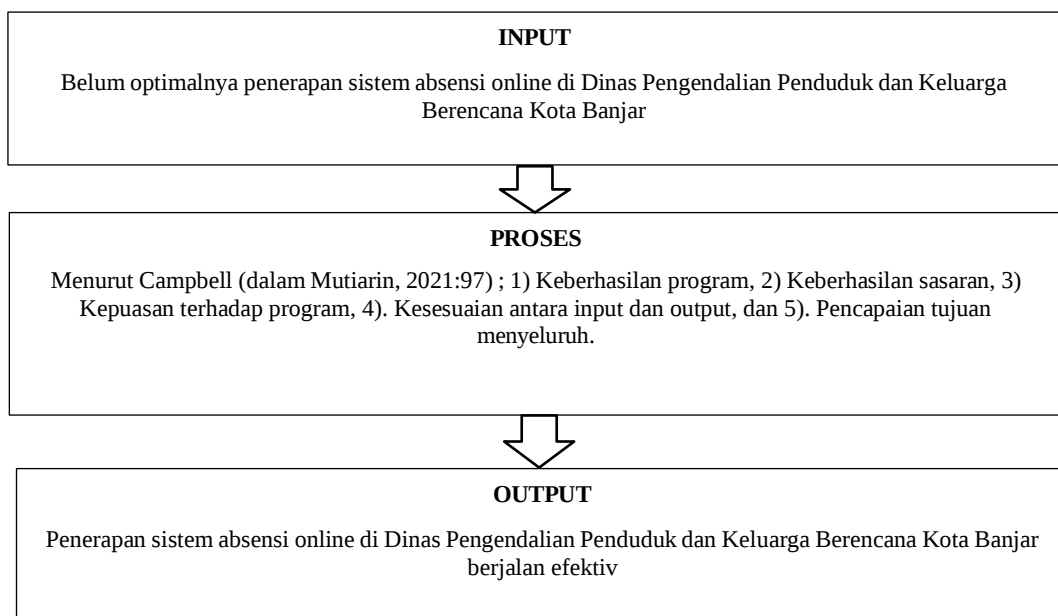
Penerapan sistem absensi online di lingkungan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Banjar merupakan salah satu bentuk inovasi digital dalam tata kelola kepegawaian. Tujuan utamanya adalah meningkatkan kedisiplinan, transparansi, dan akurasi data kehadiran ASN. Namun demikian, keberhasilan penerapan sistem ini tidak hanya bergantung pada teknologi yang digunakan, tetapi juga pada kesiapan sumber daya manusia, dukungan manajerial, serta kesesuaian sistem dengan kebutuhan organisasi.

Berdasarkan teori efektivitas Campbell, penelitian ini menilai efektivitas absensi online melalui lima indikator utama. Pertama, *keberhasilan program*, yakni sejauh mana penerapan sistem absensi online berjalan sesuai rencana dan dapat digunakan oleh seluruh pegawai. Kedua, *keberhasilan sasaran*, yaitu sejauh mana sistem tersebut mampu meningkatkan kedisiplinan ASN dalam hal ketepatan waktu hadir dan pulang kerja. Ketiga, *kepuasan terhadap program*, yang mencerminkan bagaimana persepsi dan pengalaman pegawai terhadap kemudahan, keadilan, serta keandalan sistem absensi digital. Keempat, *kesesuaian input-output*, yaitu sejauh mana sumber daya (seperti jaringan, perangkat, dan

SDM) digunakan secara efisien untuk menghasilkan data absensi yang akurat. Kelima, *pencapaian tujuan menyeluruh*, yakni kontribusi penerapan absensi online terhadap peningkatan efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, kerangka pemikiran penelitian ini menggambarkan hubungan antara penerapan sistem absensi online sebagai variabel independen dengan efektivitas organisasi sebagai variabel dependen, yang diukur melalui lima indikator efektivitas Campbell. Penerapan absensi online yang efektif diharapkan dapat memperbaiki disiplin kerja, mengurangi keterlambatan, serta meningkatkan akuntabilitas dan kinerja aparatur di DPPKB Kota Banjar.

Berdasarkan anggapan dasar tersebut, maka untuk lebih jelasnya penulis uraikan alur penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

1.4 Proposisi

Dilihat dari tujuan utama diterapkannya presensi online pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Banjar, yakni untuk meningkatkan kedisiplinan, transparansi, dan akurasi data kehadiran ASN, maka penerapan presensi online tersebut belum berjalan dengan maksimal. Namun, keberhasilan penerapan sistem ini tidak hanya bergantung pada teknologi yang digunakan, tetapi juga pada kesiapan sumber daya manusia, dukungan manajerial, serta kesesuaian sistem dengan kebutuhan organisasi.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, proposisi penelitian ini adalah bahwa efektivitas penerapan absensi online di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Banjar dapat dicapai apabila sistem tersebut memenuhi lima indikator efektivitas ; 1). Keberhasilan program, 2). Keberhasilan sasaran, 3). Kepuasan terhadap *program*, 4). Kesesuaian *input-output*, dan 5). Pencapaian tujuan menyeluruh. Dengan demikian, efektivitas penerapan sistem absensi online berperan penting dalam mewujudkan tata kelola kepegawaian yang profesional, transparan, dan berorientasi pada peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara.