

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Indonesia merupakan negara berkembang yang menggunakan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai landasan dalam kehidupan bernegara. Seperti yang tertuang dalam Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Dasar 1945, Indonesia merupakan negara kesatuan dengan bentuk pemerintahan berupa republik. Selain itu, dalam menjalankan pemerintahannya, Indonesia dipimpin oleh Presiden yang memegang kekuasaan penuh sebagai kepala negara sekaligus kepala pemerintahan. Oleh karena itu, sistem pemerintahan di Indonesia menganut sistem pemerintahan presidensial. Sistem pemerintahan sering kali diartikan sebagai suatu tatanan utuh yang saling bergantung dan bekerja sama dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sistem pemerintahan yang ada di Indonesia juga terdiri atas berbagai lembaga pengatur yang diklasifikasikan menjadi lembaga legislatif, eksekutif, dan yudikatif. Masing-masing lembaga tersebut sudah memiliki tugas dan fungsinya tersendiri, serta lembaga-lembaga tersebut juga saling bekerja sama demi menciptakan adanya *Check and Balance* dalam pemerintahan.

Prinsip *Check and Balance* merupakan salah satu prinsip penting, karena prinsip ini menghendaki agar kekuasaan lembaga legislatif, eksekutif, dan yudikatif ada pada posisi yang sama dan saling kontrol satu sama lain (Sunarto, 2016:139). Prinsip ini juga perlu diterapkan agar kekuasaan negara dapat dikontrol, dibatasi, dan diatur dengan baik sebagaimana mestinya. Sehingga dapat mencegah adanya penyalahgunaan kekuasaan oleh para birokrat sebagai penyelenggara negara ataupun individu-individu yang sedang menduduki suatu jabatan tertentu dalam lembaga-lembaga negara.

Birokrasi juga merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan jalannya pemerintahan pada negara berkembang. Karena birokrasi sering kali diartikan sebagai

aturan yang memiliki hubungan atau keterkaitan erat dengan masyarakat. Birokrasi juga memiliki fungsi pokok untuk mengatur segala pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang agar apa yang mereka kerjakan sesuai dengan aturan yang berlaku. Sedangkan birokrat sebagai penyelenggara negara juga harus memiliki perilaku yang baik dan menjalankan tugas serta wewenangnya didasari dengan kesadaran hukum yang tinggi. Reformasi birokrasi di Indonesia sudah dilaksanakan sejak masa Orde Baru, saat itu pemerintah sudah mulai melakukan penataan kembali pada struktur organisasi pegawai dan peningkatan profesionalisme pegawai melalui berbagai macam pelatihan yang disediakan (Dwiyanto, A., dkk, 2021:34). Hal ini bertujuan untuk melahirkan birokrat dengan kompetensi tinggi, dan mewujudkan penyelenggaraan birokrasi yang bebas dari praktik KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme). Pada masa Orde Baru, birokrasi sipil juga sudah mulai dikontrol dibawah pemerintah pusat, ditandai dengan penerbitan Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) No. 12 Tahun 1969 (Dwiyanto, A., dkk, 2021:34). Max Weber menjelaskan bahwa birokrasi ditandai oleh pembagian tugas yang spesifik, susunan hierarki yang jelas, keberadaan aturan dan prosedur formal, pelaksanaan pekerjaan oleh individu yang memiliki kompetensi profesional, serta interaksi dalam organisasi yang bersifat tidak personal. (Myers dan Myers dalam Susanto, 2010:111). Tatanan birokrasi selalu mengacu pada faktor-faktor ideal yang diperlukan untuk menjalankan organisasi, termasuk sebagai pedoman dalam melaksanakan pemerintahan secara efektif (Etzioni, dalam Susanto, 2010:113).

Dalam menjalankan peran dan fungsinya, birokrasi pasti didukung oleh adanya sumber daya manusia atau para birokrat yang menjadi roda dari jalannya pemerintahan. Birokrat merupakan tonggak dari terlaksananya pelayanan publik di Indonesia. Untuk menciptakan adanya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang baik dengan mutu tinggi, maka

perlu dilakukan manajemen sumber daya ASN. Seperti yang dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014, tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) tujuan dari manajemen ASN untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna (Padmaningrum, 2021:10).

Dalam mewujudkan penyelenggaraan tugas tersebut, diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang jujur, adil, professional, dan bertanggungjawab, dengan melakukan pembinaan secara berkala yang didasarkan pada sistem prestasi kerja dan pencapaian kinerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dan pencapaian kinerja adalah kedisiplinan pegawai. Untuk menciptakan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki intensitas kedisiplinan tinggi, maka perlu dilakukan adanya pendisiplinan bagi setiap pegawai. Pendisiplinan sering kali dilakukan melalui berbagai kegiatan pelatihan dan penerapan sanksi sebagai bentuk konsekuensi yang harus diterima. Namun, pendekatan ini patut dipertanyakan, karena seharusnya Pegawai Negeri Sipil, yang memiliki tugas utama melayani masyarakat, menjalankan tanggung jawab mereka sesuai dengan aturan yang berlaku tanpa harus bergantung pada ancaman hukuman. Pendekatan yang lebih konstruktif diperlukan untuk mendorong disiplin, di mana pemahaman mendalam mengenai tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pelayan publik harus menjadi landasan utama, bukan sekadar reaksi terhadap sanksi.

Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi faktor kunci dalam mendukung terciptanya pemerintahan yang efektif, akuntabel, dan berfokus pada pelayanan publik. Dalam birokrasi pemerintahan, disiplin tidak sekadar diartikan sebagai kepatuhan terhadap waktu kerja, melainkan juga meliputi kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, serta perilaku kerja yang konsisten sesuai dengan etika aparatur negara. Pemerintah Indonesia secara normatif telah mengatur disiplin PNS melalui Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri

Sipil<sup>1</sup>, yang menegaskan kewajiban, larangan, serta sanksi bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan disiplin.

Pendisiplinan Pegawai Negeri Sipil adalah aspek yang krusial, mengingat dampaknya terhadap peningkatan kinerja dan reputasi pegawai itu sendiri. Kedisiplinan dapat dianggap sebagai indikator utama dalam manajemen sumber daya manusia, di mana tingkat disiplin yang tinggi berkontribusi pada pembentukan karakter pegawai yang bertanggung jawab, tepat waktu, tegas, dan fokus pada pencapaian hasil kerja. Namun, penting untuk mempertanyakan apakah pendekatan pendisiplinan yang ada saat ini cukup efektif dalam membentuk karakter tersebut, atau justru hanya menciptakan kepatuhan semu tanpa pemahaman mendalam mengenai tanggung jawab mereka sebagai pelayan publik.

Kedisiplinan kerja pegawai merupakan aspek yang sangat penting, terutama dalam menunjang pencapaian tujuan organisasi pemerintahan maupun institusi. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yang menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil memiliki kewajiban yang harus dilaksanakan, di antaranya:

- a. Mengikuti dan mengucapkan sumpah/janji sebagai PNS;
- b. Mengikuti serta mengucapkan sumpah/janji jabatan;
- c. Mengutamakan kepentingan negara dibandingkan kepentingan pribadi maupun kelompok;
- d. Melaporkan kepada atasan apabila mengetahui adanya potensi ancaman terhadap negara atau kerugian keuangan negara;
- e. Menyampaikan laporan harta kekayaan kepada pihak berwenang sesuai ketentuan;
- f. Mematuhi jam kerja dan hadir sesuai aturan yang berlaku;

---

<sup>1</sup> Republik Indonesia. 2021. *Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Sekretariat Negara

- g. Memanfaatkan dan merawat barang milik negara dengan baik;
- h. Memberikan peluang kepada bawahan untuk meningkatkan kompetensi; serta
- i. Menolak segala bentuk gratifikasi yang berkaitan dengan jabatan, kecuali penghasilan yang sah menurut peraturan.

Berdasarkan hal tersebut, sudah seharusnya Pegawai Negeri Sipil menaati kedisiplinan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun dalam praktiknya, persoalan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil masih menjadi permasalahan klasik diberbagai instansi pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah. Pelanggaran disiplin seperti keterlambatan masuk kerja, pulang sebelum waktunya, tidak masuk kerja tanpa keterangan, hingga rendahnya kepatuhan terhadap prosedur kerja masih kerap ditemukan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pendekatan disiplin yang hanya bertumpu pada aturan formal dan sanksi administratif belum sepenuhnya efektif dalam membentuk perilaku kerja PNS yang disiplin dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, dibutuhkan mekanisme pengawasan yang lebih sistematis, objektif, dan berkelanjutan guna memastikan kepatuhan PNS terhadap ketentuan yang berlaku.

Sebagai bagian dari fungsi manajemen, pengawasan memiliki peran penting dalam mengarahkan dan mengendalikan perilaku organisasi, termasuk pada sektor pemerintahan. Tujuan utama pengawasan adalah memastikan bahwa setiap aktivitas yang dilakukan tetap sesuai dengan perencanaan, aturan yang berlaku, dan sasaran yang ingin dicapai. Dalam rangka disiplin pegawai, pengawasan berfungsi sebagai alat kontrol untuk mendeteksi penyimpangan, mencegah pelanggaran, serta memberikan dasar objektif bagi pimpinan dalam mengambil tindakan korektif maupun pemberian sanksi. Tanpa sistem pengawasan yang efektif, upaya penegakan disiplin berpotensi bersifat subjektif dan tidak konsisten. Sistem yang saat ini mampu mewujudkan fungsi pengawasan untuk meningkatkan disiplin pegawai salah satunya adalah sistem absensi.

Hal ini juga sejalan dengan apa yang tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara yang menegaskan bahwa pengawasan dan pengendalian bagi Aparatur Sipil Negara dapat melalui pemanfaatan sistem informasi dengan penggunaan teknologi yang dikoordinasikan dengan instansi pemerintahan setempat<sup>2</sup>.

Sistem absensi yang biasanya digunakan oleh suatu instansi, khususnya kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarnegara mulanya menggunakan sistem absensi manual. Tetapi sistem absensi ini dinilai kurang efektif karena masih banyaknya pegawai yang menitipkan absen kepada rekan kerjanya. Sehingga ini cukup menyulitkan atasan untuk memberikan sanksi sesuai peraturan daerah yang berlaku. Beralih dari sistem absen manual, *fingerprint* juga menjadi salah satu metode absensi yang dipakai oleh kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarnegara. *Fingerprint* sebenarnya jika ditinjau juga tidak cukup efektif karena manipulasi masih sering dilakukan, dan sistem absensi berupa *fingerprint* juga cukup menghadirkan tantangan yang besar, karena kerap kali mesin yang digunakan tidak berfungsi dengan baik dan tidak bisa mendeteksi sidik jari para pegawai. Sehingga mengharuskan para pegawai untuk kembali melakukan absensi manual.

Beralihnya sistem pemerintahan Indonesia dari era orde baru ke masa reformasi, menyebabkan terjadi banyak perubahan dalam tata kelola pemerintahan. Salah satu instrumen dari berkembangnya pemerintahan di Indonesia yaitu adanya penggunaan teknologi dalam menunjang penyelenggaraan negara. Pemerintah saat ini sering kali menggunakan basis teknologi dalam menjalankan pekerjaannya, atau yang sering

---

<sup>2</sup> Presiden Republik Indonesia. 2021. Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang *Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN*. Jakarta: Sekretariat Negara

dikenal dengan *E- Government*. Adanya *E-Governmment* merupakan salah satu pemanfaatan pada bidang teknologi dan informasi dengan memanfaatkan internet demi mewujudkan penyelenggaraan negara dan pelayanan publik yang lebih baik lagi, atau demi terwujudnya *Good Governance* di Indonesia (Katharina, R., 2020:11). Perkembangan teknologi yang semakin pesat juga menghadirkan dampak positif bagi masyarakat, salah satunya bagi birokrasi di Indonesia terkait kedisiplinan pada Pegawai Negeri Sipil. Hadirnya *E-Government* dalam tata kelola pemerintahan, seharusnya bisa menjadi salah satu langkah efektif untuk mengurangi jumlah kasus indipliner ASN. Saat ini kasus indiscipliner ASN di Kabupaten Banjarnegara sendiri cukup tinggi, namun terhitung dari bulan Januari 2024 hingga bulan September 2024, terdapat penurunan jumlah kasus yang cukup signifikan dibandingkan dengan tahun 2023. Hal tersebut dapat dilihat lebih detail dalam tabel berikut:

**Tabel 1.1****Jumlah Kasus Indisipliner ASN di Kabupaten Banjarnegara Tahun 2023**

<b>PELANGGARAN YANG DILAKUKAN</b>	<b>HUKUMAN DISIPLIN</b>	<b>JUMLAH</b>
Pasal 5 huruf a,b dan g PP No. 94 tahun 2021 tentang Disiplin PNS dan Ketentuan Pasal 3 huruf d dan Pasal 4 huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021	Pembebasan dari Jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan	3
Ketentuan Pasal 37 ayat (2) huruf e Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020	Pemberhentian dengan hormat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil	1
Ketentuan Pasal 3 huruf d dan Pasal 4 huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS	2
Ketentuan pasal 4 huruf f, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021	Teguran Lisan	1
Pelanggaran terhadap ketentuan pasal 7 ayat 1 huruf a angka 2 Peraturan Pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin PNS	Pernyataan tidak puas Secara tertulis	1
Ketentuan pasal 3 huruf d dan pasal 4 huruf f, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021	Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 12 (dua belas) bulan	2
Ketentuan pasal 4 huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021	Pernyataan tidak tertulis	1

Sumber: Bidang Pembinaan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara

**Tabel 1.2**

**Jumlah Kasus Indisipliner ASN di Kabupaten Banjarnegara Tahun 2024**

<b>PELANGGARAN YANG DILAKUKAN</b>	<b>HUKUMAN DISIPLIN</b>	<b>JUMLAH</b>
Pasal 59 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 49 tahun 2018 tentang Manajemen PPPK dan Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 4 Surat Perjanjian Kerja Nomor 816/960/2021	Pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PPPK	2
Pasal 4 huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun	1
Pasal 2 huruf d dan f, Peraturan Bupati Banjarnegara Nomor 49 Tahun 2023	Pemotongan Gaji Sebesar 25 % selama 6 bulan	1
Pasal 3 huruf d dan f, Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 dan pelanggaran terhadap ketentuan pasal 4 huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS	Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun	2
Pasal 250 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen pegawai negeri sipil	Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS	1
Pasal 3 huruf f Peraturan Bupati Banjarnegara Nomor 49 Tahun 2023 tentang disiplin dan izin perkawinan / perceraian bagi PPPK	Teguran tertulis	1

Sumber: Bidang Pembinaan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara

Berdasarkan tabel 1.1 dan tabel 1.2 diatas, dapat dilihat bahwasannya angka indisipliner ASN di Kabupaten Banjarnegara mengalami penurunan terhitung dari bulan Januari 2024 hingga bulan September 2024, dan diharapkan tidak akan bertambah hingga akhir tahun 2024. Penurunan kasus indisipliner ASN di Kabupaten Banjarnegara menurun 3 angka, dimana pada tahun 2023 ditemukan 11 kasus indisipliner ASN, sedangkan tahun 2024 ditemukan 8 kasus indisipliner

ASN. Meskipun demikian, penurunan tersebut tidak terjadi secara drastis dan cepat, angka tersebut dinilai masih tinggi untuk sebuah pemerintahan dilingkup daerah, khususnya kabupaten. Sehingga pemerintah Kabupaten Banjarnegara sendiri terus mengupayakan agar kasus indisipliner ASN di Kabupaten Banjarnegara terus mengalami penurunan.

Untuk menjawab berbagai kasus indisipliner ASN di Kabupaten Banjarnegara, akhirnya pemerintah Kabupaten Banjarnegara membuat suatu kebijakan baru dengan menciptakan sebuah aplikasi absensi online bernama aplikasi SIAP Kerja. Aplikasi ini dibuat sebagai salah satu perwujudan dari Peraturan Bupati Banjarnegara Nomor 50 Tahun 2020, tentang tata kelola SPBE, manajemen SPBE, audit teknologi informasi dan komunikasi, penyelenggara SPBE, pemantauan dan evaluasi<sup>3</sup>. Aplikasi SIAP Kerja dikembangkan sebagai instrumen pengawasan berbasis teknologi yang mencatat kehadiran pegawai secara real time melalui verifikasi wajah, lokasi (GPS), serta perangkat yang terdaftar. Sistem ini dirancang untuk meminimalkan potensi manipulasi absensi yang sebelumnya kerap terjadi pada sistem manual maupun *fingerprint*.

Dalam implementasinya, aplikasi SIAP Kerja tidak hanya berfungsi sebagai alat pencatatan kehadiran, tetapi juga terintegrasi dengan mekanisme reward dan punishment yang secara langsung mempengaruhi perilaku pegawai. Kehadiran dan capaian kinerja pegawai yang tercatat dalam sistem menjadi dasar dalam perhitungan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP), dimana keduanya memiliki bobot penilaian yang signifikan. Pegawai yang disiplin dan mampu mencapai target

---

<sup>3</sup> Peraturan Bupati Banjarnegara Nomor 50 Tahun 2020

kinerja akan memperoleh tunjangan secara optimal, sedangkan keterlambatan, ketidakhadiran, maupun tidak tercapainya target kerja akan berdampak pada pemotongan TPP.

Mekanisme tersebut menjadikan sistem pengawasan melalui aplikasi SIAP Kerja tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga memiliki konsekuensi nyata yang dirasakan langsung oleh pegawai. Dengan adanya hubungan yang jelas antara perilaku kerja dengan reward dan punishment yang diterima, sistem ini mampu mendorong pegawai untuk lebih taat terhadap aturan waktu, peraturan kerja, serta tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, pengawasan berbasis aplikasi ini menjadi lebih efektif dalam membentuk disiplin dibandingkan dengan sistem pengawasan sebelumnya yang belum terintegrasi dengan mekanisme insentif dan sanksi secara langsung.

Pembuatan presensi online berbasis SIAP Kerja juga tertuang dalam Peraturan Bupati (Perbup) Kabupaten Banjarnegara Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penggunaan Mesin Pencatat Kehadiran Dengan Menggunakan Presensi Elektronik Bagi Aparatur Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Banjarnegara<sup>4</sup>. Aplikasi ini dibuat dengan harapan dapat membantu penurunan kasus indisipliner ASN di Banjarnegara. Melihat banyaknya jumlah ASN, khususnya PNS yang bekerja pada berbagai macam instansi di Pemerintahan Kabupaten Banjarnegara, diharapkan aplikasi ini bisa secara efektif dan efisien memudahkan proses monitoring pegawai sehingga dapat dijadikan tolak ukur dalam penerimaan Tunjangan Kinerja yang diberikan setiap satu bulan sekali bagi para Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat

---

<sup>4</sup> Peraturan Bupati Kabupaten Banjarnegara Nomor 44 Tahun 2015

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjarnegara.

**Tabel 1.3**

**Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Banjarnegara Berdasarkan Golongan dan Jenis Kelamin**

JENIS GOLONGAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	GRAND TOTAL
Gol. Ruang I	31	6	37
I/c	5		5
I/d	26	6	32
Gol. Ruang II	625	627	1,252
II/a	91	2	93
II/b	73	5	78
II/c	243	312	555
II/d	218	308	526
Gol. Ruang III	1,462	2,415	3,877
III/a	393	518	911
III/b	377	521	898
III/c	279	626	905
III/d	413	750	1,163
Gol. Ruang IV	612	680	1,292
IV/a	375	394	769
IV/b	203	266	469
IV/c	31	19	50
IV/d	1		1
IV/e	2	1	3

Sumber: SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara per 30 Agustus 2024

Berdasarkan data tabel 1.3 diatas, dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil yang cukup banyak di Banjarnegara, diharapkan adanya aplikasi SIAP Kerja ini mampu memonitoring dan turut meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Banjarnegara. Aplikasi ini merupakan salah satu wujud kebijakan yang dibuat oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara dengan tujuan sebagai sistem pengawasan untuk meningkatkan disiplin pegawai di seluruh instansi pemerintah Kabupaten Banjarnegara. Aplikasi ini baru diluncurkan pada 1 April 2023 lalu. Terhitung dari diluncurkannya aplikasi hingga saat ini, aplikasi ini baru berjalan 2 tahun 10 bulan dan sudah di instal oleh 10245 ASN.

Melalui aplikasi SIAP Kerja, setiap pegawai diwajibkan untuk melakukan absensi sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan dan tempat yang sudah ditentukan. Dalam aplikasi SIAP Kerja, pegawai diatur untuk masuk kerja maksimal jam 08.00 WIB dan pulang 16.00 WIB, sedangkan jarak pegawai melakukan absensi pada aplikasi ini maksimal berjarak 10meter dari kantor tempat mereka bekerja. Sehingga meminimalisir adanya tindak kecurangan yang dilakukan oleh para pegawai, karena pegawai tidak akan bisa absen apabila posisinya jauh dari kantor tempat mereka bekerja. Selain itu, aplikasi SIAP Kerja juga terintegrasi dengan sistem E-Kinerja, sehingga data kehadiran dan capaian kinerja pegawai juga menjadi dasar dalam penilaian TPP.

Menurut pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, angka disiplin pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjarnegara masih cukup rendah. Hal ini dapat dilihat dengan masih banyaknya pegawai yang tidak hadir dalam apel pagi, meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya, serta perilaku tidak produktif di tempat kerja. Selain itu hal ini juga diperkuat dengan data yang peneliti dapatkan dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara mengenai OPD dengan tingkat atau kasus indisipliner tertinggi di Kabupaten Banjarnegara pada tahun 2024.

**Tabel 1.4**

**3 OPD dengan Kasus Indisipliner Tertinggi di Kabupaten Banjarnegara Tahun  
2024**

<b>NO</b>	<b>UNIT KERJA</b>	<b>JUMLAH PELANGGARAN</b>	<b>PERMASALAHAN</b>
1.	Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarnegara	4	Tidak masuk kerja selama 12 hari, Tidak masuk kerja akumulasi 20 hari, Tidak masuk kerja selama 3 hari, Tidak masuk kerja selama 7 hari.
2.	BPPKAD	2	Perselingkuhan dan tidak masuk kerja akumulasi 49 hari.
3.	Disparbud	2	Perselingkuhan dan tidak masuk kerja akumulasi 20 hari

Sumber: Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjarnegara merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang menerapkan aplikasi SIAP Kerja dalam aktivitas kepegawaiannya. Namun, berdasarkan data Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara diatas, Sekretariat DPRD justru termasuk dalam OPD dengan tingkat pelanggaran disiplin yang relatif tinggi. Fenomena ini menarik untuk dikaji lebih lanjut, mengingat secara normatif telah tersedia sistem pengawasan digital yang dirancang untuk meningkatkan disiplin pegawai.

Ketidakdisiplinan ini dapat berdampak pada penurunan kepuasan kerja dan produktivitas Pegawai Negeri Sipil. Hal ini juga bisa memengaruhi Tunjangan Penambahan Penghasilan (TPP), khususnya dalam aspek Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP). Sehingga diharapkan setelah diterapkan Aplikasi SIAP Kerja ini, maka akan membawa transformasi perubahan yang signifikan terhadap kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjarnegara.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut guna mengeksplorasi secara lebih dalam terkait bagaimana penerapan aplikasi SIAP Kerja sebagai sistem pengawasan memengaruhi tingkat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjarnegara. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi secara komprehensif faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan pengawasan melalui aplikasi SIAP Kerja terhadap perilaku disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjarnegara. Peneliti tertarik untuk mengangkat topik penelitian ini dengan judul **“Disiplin Pegawai Negeri Sipil melalui Sistem Pengawasan Berbasis Aplikasi SIAP Kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjarnegara.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh sistem pengawasan melalui aplikasi SIAP Kerja terhadap tingkat disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjarnegara?
2. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pelaksanaan sistem pengawasan melalui aplikasi SIAP Kerja dalam meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjarnegara?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh sistem pengawasan berbasis aplikasi SIAP Kerja terhadap tingkat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjarnegara, serta untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan sistem pengawasan berbasis aplikasi SIAP Kerja terhadap kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjarnegara.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi maupun panduan dalam penelitian selanjutnya, baik penelitian skripsi thesis, karya ilmiah, dan

lainnya.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perbaikan dimasa yang akan datang.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat menambah daftar kepustakaan dalam bidang Ilmu Pemerintahan terutama perihal pemerintahan berbasis digil dan *E-Government*.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- a. Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS), penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan keterampilan PNS dalam menggunakan aplikasi SIAP Kerja, sehingga mereka lebih siap menghadapi tuntutan teknologi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan memberikan motivasi tambahan bagi PNS untuk berkomitmen pada kedisiplinan kerja, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- b. Bagi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjarengara, penelitian ini diharapkan memberikan informasi berharga untuk evaluasi lebih lanjut terkait aplikasi SIAP Kerja dan pengelolaan sumber daya manusia, serta membantu mengidentifikasi tantangan PNS dan merumuskan solusi.
- c. Bagi Peneliti, penelitian ini memberikan manfaat bagi peneliti untuk memperdalam pengetahuan tentang disiplin kerja dan teknologi informasi di pemerintahan, meningkatkan keterampilan analisis data, serta memahami tantangan kebijakan untuk memberikan solusi yang lebih baik di masa depan.

## 1.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 1.5**  
**Penelitian Terdahulu**

	<b>Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Teori</b>	<b>Metodologi</b>	<b>Hasil</b>
1.	Siti Marwiyah, Verto Septiandik, dan Widia Sari Priastutik (2022) (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)	Analisis Implementasi Aplikasi Siap Terhadap Tingkat Kepatuhan Hadir ASN Di Bagian Umum Pemerintah Kota Purbalingga	Teori Edward III tentang faktor keberhasilan dan kegagalan dalam implementasi kebijakan yang terdiri atas 3 indikator: 1. Komunikasi 2. Sumber Daya 3. Disposisi 4. Struktur Birokrasi	Metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai telah tertib dalam melakukan presensi meskipun harus menyesuaikan diri dengan sistem baru yang lebih ketat. Aplikasi tersebut berhasil mendisiplinkan pegawai, terbukti dari tingkat kehadiran yang tinggi sesuai data yang disajikan. Peneliti menyimpulkan bahwa tingkat kehadiran pegawai setelah menggunakan aplikasi SIAP cukup tinggi, sehingga implementasi kebijakan ini dapat dianggap berhasil.

2.	Silvi Qothrun Nada dan Lailul Mursyidah (2022) (International Scientific Research Journal)	Efektivitas Elektronik Kinerja (e-Kinerja) pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo	Teori Efektivitas oleh Richard M. Steers dalam Tangkilisan (2005) dengan indikator: a). Pencapaian Tujuan b). Integrasi c). Adaptasi	Metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, dan Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi Elektronik Kinerja (e-Kinerja) di BKD Kabupaten Sidoarjo belum optimal. Meskipun indikator adaptasi dan sarana telah memenuhi standar, pencapaian tujuan masih kurang akibat data yang tidak akurat dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian. Selain itu, sosialisasi aplikasi e-Kinerja masih dilakukan secara bertahap, mempengaruhi pemahaman pegawai.
3.	Firsty Yusdanissa Arismunandar (2023) (Skripsi)	Implementasi Kebijakan Absen Elektronik Menggunakan Aplikasi SiapKerja Dalam Rangka Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah Kabupaten Way Kanan	Teori Implementasi model Rippley dan Franklin dengan indikator: a). Tingkat Kepatuhan Pada Ketentuan yang Berlaku b). Lancarnya Pelaksanaan Rutinitas Fungsi c). Terwujudnya Kinerja dan Dampak yang dikehendaki	Metode kualitatif deeskriptif, dengan Teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan keterlibatan langsung dengan obyek penelitian.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi "SiapKerja" untuk absensi elektronik di Pemerintah Daerah Kabupaten Way Kanan dapat meningkatkan kinerja Pegawai ASN. Meskipun disiplin pegawai belum mencapai 100%, aplikasi ini efektif dalam meningkatkan kepatuhan dan mempercepat penyelesaian beban kerja. Namun, terdapat kendala seperti down server dan upaya oknum pegawai untuk "mengakali" sistem.

4.	Fibri Novitasari, Novi Winarti, dan Ryan Anggria Pratama (2024) (Jurnal Riset Rumpun Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora)	Pengaruh Penggunaan Aplikasi SIAP Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tanjungpinang	Teori Penilaian Kinerja Pegawai oleh Robbins (2006) dengan indikator: a). Kualitas b). Kuantitas c). Ketepatan Waktu d). Kemandirian	Metode kuantitatif dengan populasi, yaitu 38 pegawai BKPSD M. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket kepada seluruh pegawai BKPSDM sebagai responden, dokumentasi, dan observasi.	Uji T menunjukkan nilai signifikan (0,002), di bawah probabilitas 0,05, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa "Penggunaan Aplikasi SIAP berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai." Meskipun ada hubungan positif, responden mengidentifikasi kendala seperti akses jaringan yang tidak stabil. Presensi yang baik berdampak positif pada kinerja, tetapi evaluasi menunjukkan kekurangan pada indikator Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, dan Kemandirian.
5.	Abdul Haris Nur Sugeng, Slamet Muchsin, dan Hayat (2021) (Jurnal Respon Publik)	Implementasi Program SI PERLU (Sistem Informasi Presensi Pemerintah Kabupaten Lumajang) Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai (Studi Kebijakan Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang)	Edward III tentang implementasi kebijakan public yang terdiri atas 3 indikator: 1. Komunikasi 2. Sumber Daya 3. Disposisi 4. Struktur Birokrasi	Metode kualitatif dengan pendekatan naturalistic guna menggambarkan peristiwa atau fenomena yang ada di lapangan dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa program ini efektif dalam mencapai tujuan kebijakan, didukung oleh sumber daya, karakteristik pelaksanaan, dan komunikasi yang baik. Peningkatan kedisiplinan pegawai terlihat dari meningkatnya kehadiran dan laporan disiplin. Faktor pendukung meliputi komunikasi efektif dan disposisi positif pegawai, sementara penghambatnya adalah kurangnya kesadaran pegawai dan terbatasnya jaringan.

Sehingga secara garis besar, penelitian ini memiliki kesamaan seperti lima penelitian terdahulu diatas, yaitu sama-sama memiliki fokus mengenai disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) serta penerapan *E-Government* dalam menunjang pemerintahan. Penelitian ini juga memiliki kesamaan dengan objek penelitian yang digunakan pada penelitian Firsty Yusdanissa Arismunandar; Fibri Novitasari; dan Siti Marwiyah, Verto Septiandik, serta Widia Sari Priastutik, yaitu sama-sama menggunakan aplikasi SIAP KERJA sebagai objek penelitian.

Meskipun demikian, penelitian ini juga memiliki perbedaan yang signifikan dengan lima penelitian terdahulu diatas. Dari segi lokasi, penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian yang dilakukan oleh lima penelitian terdahulu diatas berbeda, dimana penulis menggunakan Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjarnegara sebagai subjek penelitian. Sedangkan lima penelitian terdahulu diatas mengambil subjek penelitian pada lokasi yang berbeda. Selain itu penelitian ini juga memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu dari segi objek penelitiannya. Dimana penelitian yang dilakukan oleh Silvi Qothrun Nada dan Lailul Mursyidah menggunakan e-Kinerja sebagai objek penelitian, lalu Abdul Haris Nur Sugeng, Slamet Muchsin, dan Hayat menggunakan aplikasi SI PERLU sebagai objek penelitian. Sedangkan fokus penelitian yang penulis lakukan lebih tertuju pada transformasi disiplin kerja PNS melalui penerapan sistem pengawasan berupa aplikasi SIAP Kerja sebagai salah satu aplikasi yang memiliki fungsi dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai.

Selain itu penelitian ini juga memiliki perbedaan dari segi metode penelitian yang digunakan. Yang mana penelitian ini menggunakan metode penelitian *mix*

*methods*, sedangkan 5 penelitian terdahulu diatas menggunakan kualitatif untuk penelitian yang dilakukan oleh Siti Marwiyah, Verto Septiandik, dan Widia Sari Priastutik; lalu Silvi Qothrun Nada dan Lailul Mursyidah; Firsty Yusdanissa Arismunandar; dan yang terakhir yaitu Abdul Haris Nur Sugeng, Slamet Muchsin, dan Hayat. Sedangkan kuantitatif untuk penelitian yang dilakukan oleh Fibri Novitasari, Novi Winarti, dan Ryan Anggria Pratama.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh penulis lebih berfokus pada aspek keberhasilan penerapan aplikasi SIAP Kerja sebagai sistem pengawasan dalam mewujudkan transformasi disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sementara penelitian terdahulu oleh Silvi Qothrun Nada dan Lailul Mursyidah lebih menekankan efektivitas pada capaian tujuan secara umum dari penggunaan e-Kinerja. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Fibri Novitasari lebih menekankan pada pengaruh aplikasi SIAP terhadap kinerja pegawai secara umum. Perbedaan juga terlihat pada penggunaan teori antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Penelitian ini menggunakan teori dari Sutrisno dalam konteks disiplin pegawai dan teori dari Handoko dalam konteks pengawasan.

## **1.6 Landasan Teori**

### **1.6.1 Teori Pengawasan**

#### **1.6.1.1 Pengertian Pengawasan**

Pengawasan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagaimana yang disampaikan oleh Handoko (2003:379) bahwa pengawasan merupakan

suatu mekanisme yang digunakan organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja, sekaligus memastikan tercapainya visi dan misi organisasi. Selain itu, Handoko (2003:379) juga mengungkapkan bahwa tujuan utama pengawasan adalah menjamin tercapainya tujuan organisasi dengan memastikan setiap kegiatan berjalan sesuai dengan perencanaan.

Selain itu, pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan secara terstruktur dan terencana guna memastikan bahwa standar pelaksanaan sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan dalam perencanaan organisasi. Pengawasan ini mencakup perancangan sistem informasi yang berfungsi sebagai sarana umpan balik, sehingga pelaksanaan kegiatan dapat dipantau secara berkelanjutan. Selanjutnya, kegiatan yang berlangsung di lapangan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya guna mengetahui kesesuaian pelaksanaan dengan rencana yang ada. Apabila ditemukan perbedaan atau penyimpangan, maka dilakukan pengukuran dan penilaian terhadap tingkat penyimpangan tersebut. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, organisasi dapat mengambil tindakan korektif yang diperlukan agar seluruh sumber daya yang dimiliki dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengawasan berperan sebagai alat evaluasi untuk memastikan bahwa fungsi-fungsi manajemen organisasi telah dilaksanakan secara optimal dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, baik dari segi perencanaan, pengorganisasian, penempatan sumber daya manusia, hingga

pengarahan. Lebih lanjut Handoko (2003:382) juga menegaskan bahwa terdapat dua prinsip utama yang harus dipenuhi agar suatu sistem pengawasan dapat berjalan secara efektif, yaitu adanya perencanaan yang jelas dan terarah, serta adanya pemberian instruksi dan pelimpahan wewenang yang tegas kepada bawahan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa pengawasan merupakan instrumen yang memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa seluruh aktivitas organisasi berjalan selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendali, tetapi juga sebagai dasar evaluasi untuk menilai fungsi-fungsi organisasi secara menyeluruh. Melalui penetapan standar yang jelas, sistem informasi yang mendukung, serta adanya instruksi dan pelimpahan wewenang yang tegas, maka pengawasan menjadi sarana penting untuk mengidentifikasi penyimpangan sekaligus dasar pengambilan keputusan. Dengan demikian, pengawasan berkontribusi dalam mendorong pemanfaatan sumber daya secara lebih efektif dan efisien serta memperkuat pencapaian visi, misi, dan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

#### **1.6.1.2 Jenis-Jenis Pengawasan**

Menurut Handoko (2003:361) jenis pengawasan dibagi menjadi tiga yaitu:

1. Pengawasan Pendahuluan (*Freedforward Control*)

Pengawasan pendahuluan atau *feedforward control* merupakan jenis pengawasan yang dilakukan pada tahap awal kegiatan, dengan tujuan untuk mencegah munculnya kesalahan atau penyimpangan dari standar

operasional maupun tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pengawasan ini memungkinkan organisasi melakukan tindakan terlebih dahulu sebelum suatu tahapan kegiatan selesai dilaksanakan, sehingga potensi kesalahan dapat diminimalkan sejak dini.

Oleh karena itu, pengawasan pendahuluan bersifat lebih proaktif karena lebih fokus sebagai deteksi awal terhadap potensi masalah dan pengambilan langkah pencegahan sebelum masalah tersebut benar-benar terjadi. Namun pengawasan pendahuluan sangat ditentukan oleh kemampuan dalam memperoleh informasi yang akurat dan tepat waktu. Informasi tersebut diperlukan untuk memahami kondisi lingkungan organisasi, sehingga pengambilan keputusan dan tindakan dapat dilakukan secara tepat dan relevan dengan kebutuhan organisasi.

## 2. Pengawasan selama kegiatan berlangsung (*Concurrent Control*)

Pengawasan ini dilakukan bersamaan dengan berlangsungnya suatu kegiatan. Jenis pengawasan ini berlangsung melalui mekanisme yang mengharuskan adanya persetujuan terhadap aspek-aspek tertentu dalam suatu prosedur, atau pemenuhan persyaratan tertentu terlebih dahulu, sebelum kegiatan dapat dilanjutkan. Dengan demikian, pengawasan ini berfungsi sebagai alat pengecekan ulang (*double-check*) yang bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan berjalan secara tepat, sesuai prosedur, dan meminimalkan kemungkinan terjadinya kesalahan atau pelanggaran.

### 3. Pengawasan umpan balik (*Feedback Control*)

Pengawasan umpan balik adalah jenis pengawasan yang dilakukan pada tahap akhir kegiatan. Fokus utamanya adalah menilai hasil yang telah dicapai, kemudian mencocokkannya dengan standar atau rencana yang telah ditetapkan. Melalui proses tersebut, organisasi dapat mengetahui penyebab terjadinya penyimpangan atau pelanggaran. Temuan-temuan dari hasil evaluasi ini selanjutnya digunakan sebagai bahan perbaikan dan pembelajaran untuk pelaksanaan kegiatan yang serupa di masa mendatang. Oleh karena itu, pengawasan umpan balik bersifat historis karena penilaiannya dilakukan setelah kegiatan berlangsung.

#### **1.6.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan**

Handoko (2003:368) menyatakan bahwa pengawasan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:

##### 1. Perubahan Lingkungan

Perubahan lingkungan menjadi salah satu faktor dari dilaksanakannya pengawasan. Perubahan lingkungan organisasi terjadi secara terus menerus, hal ini diiringi dengan perubahan kinerja pegawai yang semakin hari bisa semakin meningkat ataupun menurun. Sehingga dalam kondisi ini, fungsi pengawasan memiliki peran penting khususnya bagi pimpinan untuk mendeteksi berbagai perubahan yang berdampak pada kinerja pegawai dan tata kelola organisasi. Melalui sistem pengawasan yang efektif, pimpinan dapat mengantisipasi

tantangan yang muncul sekaligus memanfaatkan peluang untuk meningkatkan kedisiplinan dan efektivitas kerja, salah satunya melalui penerapan sistem pengawasan berbasis teknologi.

## 2. Peningkatan Jumlah Anggota Organisasi

Semakin besarnya populasi atau jumlah dari anggota organisasi, maka semakin dibutuhkan pula pengawasan yang jauh lebih ketat dan berhati-hati.

## 3. Pelanggaran

Dalam suatu organisasi, pelanggaran tidak bisa dihindarkan. Semakin rendah angka pelanggaran maka semakin minim juga pengawasan yang akan dilakukan. Namun saat ini, pelanggaran sering terjadi dalam angka yang cukup besar sehingga menuntut unit organisasi untuk memperketat pengawasan yang lebih intens.

## 4. Kebutuhan Organisasi

Salah satu faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah kebutuhan organisasi. Pengawasan perlu diterapkan dalam semua unit organisasi, mengingat fungsi dari pengawasan sebagai pengendali kinerja dan capaian hasil kerja bagi setiap pegawai dalam organisasi. Adanya pengawasan bertujuan untuk menjamin bahwa pelaksanaan kegiatan sesuai dengan prosedur serta tujuan yang telah direncanakan. Selain itu, hasil evaluasi yang diperoleh dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

#### **1.6.1.4 Indikator-Indikator Pengawasan**

Menurut Handoko (2003:371) yang menjadi indikator dalam pengukuran pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Akurat

Keakuratan informasi dalam pelaksanaan kegiatan organisasi sangat penting. Sistem pengawasan yang tidak tepat dapat berujung pada pengambilan keputusan yang salah dan berpotensi menciptakan permasalahan yang sebelumnya tidak terjadi.

2. Tepat Waktu

Ketepatan waktu merupakan salah satu aspek penting dalam sistem pengawasan. Informasi kegiatan perlu segera diproses, dikumpulkan, dan dievaluasi agar dapat mencegah terjadinya penyimpangan atau kesalahan. Sehingga memudahkan perbaikan dan pengambilan keputusan.

3. Objektif dan Menyeluruh

Dalam suatu organisasi penilaian yang dilakukan harus menyangkut semua aspek dan sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Sistem pengawasan harus bersifat objektif tanpa melihat kedudukan individu. Sehingga pengawasan harus adil dan menyeluruh agar informasi yang didapatkan tidak bersifat subjektif.

4. Strategik

Sistem pengawasan perlu difokuskan pada aspek-aspek yang paling rawan mengalami penyimpangan dari standar yang telah ditetapkan,

terutama pada bagian-bagian yang berpotensi menimbulkan dampak paling serius bagi organisasi. Dengan memusatkan perhatian pada titik-titik tersebut, pengawasan dapat dilakukan secara lebih efektif untuk mencegah kesalahan berulang dan meminimalkan risiko kerugian yang lebih besar.

#### 5. Realistik Secara Ekonomis

Pelaksanaan sistem pengawasan seharusnya tidak menimbulkan biaya yang lebih besar dibandingkan dengan manfaat yang dihasilkan. Setidaknya, biaya yang dikeluarkan harus sebanding dengan kegunaan sistem pengawasan tersebut, sehingga keberadaannya benar-benar memberikan nilai tambah bagi organisasi.

#### 6. Realistik Secara Organisasional

Penerapan sistem pengawasan harus mempertimbangkan kondisi aktual dan karakter organisasi. Artinya, mekanisme yang digunakan perlu diselaraskan dengan kebutuhan serta kemampuan organisasi agar dapat berfungsi secara optimal tanpa menimbulkan kendala dalam pelaksanaannya.

#### 7. Terkoordinasi dengan Aliran Kerja Organisasi

Informasi yang dihasilkan melalui pengawasan perlu diintegrasikan dengan sistem kerja organisasi. Hal ini dikarenakan setiap tahapan pekerjaan saling berhubungan dan menentukan hasil akhir kegiatan. Oleh karena itu, informasi tersebut harus disampaikan secara tepat kepada pihak yang berkepentingan agar dapat dimanfaatkan sebagai

dasar dalam menentukan keputusan dan melakukan perbaikan.

#### 8. Fleksibel

Sistem pengawasan perlu memiliki tingkat fleksibilitas yang memadai agar mampu merespons berbagai perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi, baik berupa ancaman maupun peluang. Dengan fleksibilitas tersebut, pengawasan tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian, tetapi juga sebagai sarana untuk menyesuaikan kebijakan dan tindakan organisasi secara cepat dan tepat sesuai dengan dinamika yang berkembang.

#### 9. Bersifat Sebagai Petunjuk dan Operasional

Sistem pengawasan yang efektif tidak hanya mampu mengidentifikasi adanya penyimpangan dari standar yang telah ditetapkan, tetapi juga harus memberikan arahan yang jelas mengenai tindakan korektif yang perlu dilakukan. Dengan demikian, pengawasan tidak berhenti pada tahap pendeteksian masalah, melainkan berlanjut pada upaya perbaikan agar pelaksanaan kegiatan dapat kembali sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan.

#### 10. Diterima Anggota Organisasi

Pengawasan seharusnya tidak bersifat menekan, melainkan mampu mengarahkan pelaksanaan kerja pegawai dengan cara menumbuhkan rasa kemandirian, tanggung jawab, serta dorongan untuk berperilaku sesuai dengan SOP yang berlaku. Melalui pengawasan yang tepat, pegawai tidak hanya diarahkan untuk patuh terhadap aturan, tetapi

juga terdorong untuk bekerja secara optimal dan tanggung jawab atas kinerjanya.

#### **1.6.1.5 Pengawasan Digital**

##### **A. Konsep Pengawasan Digital dalam E-Government**

Perkembangan teknologi informasi telah mengubah cara organisasi, termasuk birokrasi pemerintahan, dalam menjalankan fungsi pengawasan. Pengawasan yang sebelumnya dilakukan secara konvensional dengan mengandalkan pengamatan langsung, serta laporan atau kontrol manual, kini berkembang menjadi pengawasan berbasis digital yang memanfaatkan sistem informasi sebagai alat utama dalam proses pengendalian. Dalam konteks administrasi publik modern, pengawasan digital tidak dapat dipisahkan dari konsep *electronic government (e-government)*.

*E-government* pada dasarnya merupakan upaya pemerintah dalam memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan. Menurut Indrajit (2006: 13), *e-government* merupakan pemanfaatan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan. Dengan demikian, penerapan *e-government* secara langsung juga mendorong transformasi dalam sistem pengawasan, dari yang bersifat manual menuju sistem yang berbasis data dan teknologi. Lebih lanjut, dalam perspektif sistem informasi manajemen, teknologi memiliki peran penting dalam fungsi pengendalian organisasi. Laudon

(2018: 48) menjelaskan bahwa sistem informasi digunakan untuk mendukung proses *monitoring* dan *controlling* melalui penyediaan informasi yang akurat, relevan, dan tepat waktu. Artinya, pengawasan tidak lagi hanya bergantung pada peran individu (pimpinan), tetapi juga didukung oleh sistem yang mampu mengolah dan menyajikan data secara sistematis.

Berdasarkan pemikiran tersebut, pengawasan digital dapat dipahami sebagai suatu proses pengendalian organisasi yang dilakukan dengan memanfaatkan teknologi informasi untuk memantau aktivitas, mengevaluasi kinerja, serta memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan berjalan sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, teknologi tidak hanya berfungsi sebagai alat bantu, tetapi telah menjadi bagian integral dari mekanisme pengawasan itu sendiri.

Secara kritis, kehadiran pengawasan digital juga menunjukkan adanya pergeseran paradigma dalam manajemen pengawasan. Jika sebelumnya pengawasan bersifat reaktif (menunggu laporan atau pelanggaran), maka dalam sistem digital pengawasan menjadi lebih proaktif karena sistem mampu mendeteksi potensi penyimpangan secara dini melalui data yang terekam secara otomatis. Dengan demikian, pengawasan digital tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai instrumen pencegahan (*preventive control*).

## **B. Karakteristik Pengawasan Digital**

Pengawasan digital memiliki sejumlah karakteristik yang

membedakannya secara mendasar dari pengawasan konvensional. Karakteristik ini tidak hanya menunjukkan keunggulan teknologi, tetapi juga menggambarkan perubahan cara organisasi dalam mengendalikan aktivitas anggotanya. Pertama, pengawasan digital bersifat *real-time*, yaitu mampu menyajikan informasi secara langsung pada saat aktivitas berlangsung. Hal ini memungkinkan pimpinan untuk memperoleh informasi tanpa harus menunggu laporan berkala. Menurut Laudon (2018: 52) sistem informasi modern memungkinkan organisasi melakukan pemantauan secara berkelanjutan (*continuous monitoring*), sehingga respon terhadap permasalahan dapat dilakukan dengan lebih cepat.

Kedua, pengawasan digital bersifat *data-driven*, dimana seluruh aktivitas organisasi direkam dalam bentuk data yang tersimpan dalam sistem. Hal ini menjadikan pengawasan lebih objektif karena didasarkan pada fakta yang terdokumentasi, bukan pada persepsi atau penilaian subjektif. Dalam hal ini, teknologi berperan dalam mengurangi bias yang sering muncul dalam pengawasan manual.

Ketiga, pengawasan digital mendorong transparansi dan akuntabilitas. Setiap aktivitas yang tercatat dalam sistem dapat ditelusuri kembali (*traceable*), sehingga meminimalkan peluang manipulasi data. Indrajit (2006: 45) menekankan bahwa transparansi merupakan salah satu prinsip utama dalam *e-government* yang dapat dicapai melalui penggunaan sistem digital yang terbuka dan terintegrasi.

Keempat, pengawasan digital bersifat terintegrasi, dimana sistem pengawasan dapat terhubung dengan sistem lain seperti sistem kinerja, keuangan, maupun kepegawaian. Integrasi ini memungkinkan organisasi untuk melakukan pengawasan secara menyeluruh dan tidak parsial. Hal ini sejalan dengan konsep sistem informasi yang menekankan pentingnya integrasi data dalam mendukung pengambilan keputusan (Laudon, 2018: 56).

Kelima, pengawasan digital memungkinkan otomatisasi proses pengawasan, seperti pencatatan kehadiran, deteksi keterlambatan, hingga rekapitulasi data. Otomatisasi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga mengurangi potensi kesalahan manusia (*human error*). Namun secara kritis, karakteristik tersebut juga menunjukkan bahwa pengawasan digital cenderung lebih bersifat mekanistik dan berbasis sistem, sehingga berpotensi mengurangi aspek humanis dalam pengawasan. Oleh karena itu, penerapannya tetap perlu diimbangi dengan pendekatan manajerial yang mempertimbangkan aspek perilaku dan psikologis pegawai.

### **C. Keunggulan dan Keterbatasan Pengawasan Digital**

Pengawasan digital menawarkan berbagai keunggulan yang menjadikannya relevan dalam organisasi modern, khususnya dalam birokrasi pemerintahan yang memiliki kompleksitas tinggi. Salah satu keunggulan utama adalah meningkatnya efektivitas pengawasan melalui penyediaan data yang akurat dan cepat. Sistem digital memungkinkan

pimpinan untuk memperoleh informasi secara langsung tanpa harus melalui proses administratif yang panjang. Selain itu, pengawasan digital juga mampu meningkatkan objektivitas dalam penilaian kinerja. Karena seluruh aktivitas terekam dalam sistem, maka penilaian tidak lagi bergantung pada subjektivitas pimpinan, melainkan berdasarkan data yang tersedia.

Keunggulan lainnya adalah kemampuan sistem dalam meminimalkan manipulasi. Dengan adanya fitur seperti verifikasi, pembatasan akses, dan pencatatan otomatis, peluang terjadinya kecurangan dapat ditekan. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan digital memiliki fungsi tidak hanya sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai mekanisme pencegahan terhadap perilaku indisipliner.

Namun demikian, pengawasan digital tidak terlepas dari berbagai keterbatasan. Pertama, ketergantungan terhadap infrastruktur teknologi seperti jaringan internet dan server dapat menjadi hambatan serius apabila terjadi gangguan teknis. Kedua, kesiapan sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam keberhasilan implementasi sistem digital. Tidak semua pegawai memiliki kemampuan yang sama dalam menggunakan teknologi, sehingga diperlukan proses adaptasi dan pelatihan. Ketiga, pengawasan digital memiliki keterbatasan dalam mengontrol perilaku pegawai secara menyeluruh, terutama yang berkaitan dengan integritas dan etika kerja. Setiyono (2014: 112) menegaskan bahwa reformasi birokrasi berbasis teknologi tidak akan

berjalan optimal tanpa didukung oleh perubahan budaya organisasi dan kesadaran individu. Artinya, teknologi hanya berfungsi sebagai alat, sedangkan keberhasilan pengawasan tetap ditentukan oleh faktor manusia. Dengan demikian, pengawasan digital dapat dipandang sebagai instrumen yang efektif dalam meningkatkan kualitas pengawasan, namun tidak dapat berdiri sendiri. Penerapannya harus didukung oleh kesiapan organisasi, komitmen pimpinan, serta kesadaran pegawai agar tujuan pengawasan dapat tercapai secara optimal.

## **1.6.2 Teori Disiplin**

### **1.6.2.1 Pengertian Disiplin Pegawai**

Disiplin menjadi salah satu aspek yang memiliki peran penting untuk memastikan kinerja karyawan. Disiplin digunakan oleh pimpinan sebagai sarana untuk berkomunikasi dengan pegawai dalam upaya membentuk dan memperbaiki perilaku kerja. Melalui penerapan disiplin, pegawai didorong untuk memiliki kesadaran dan kemauan dalam menaati seluruh peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi, serta mematuhi norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja.

Sutrisno (2009:73) mengungkapkan bahwa disiplin dapat dipahami sebagai sikap individu yang didasari oleh kesadaran dan kemauan untuk mengikuti peraturan organisasi, baik formal maupun informal, serta norma yang berlaku di tempat kerja. Hal ini mencerminkan pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan sesuai dengan ketentuan

yang telah ditetapkan.

Kesadaran dalam perilaku disiplin menunjukkan bahwa ada kemauan dari dalam diri seseorang untuk menaati aturan dan melaksanakan kewajibannya tanpa paksaan. Sementara itu, kesediaan tercermin dari sikap dan perilaku nyata individu yang secara sukarela menjalankan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan demikian, disiplin tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga menunjukkan tingkat tanggung jawab dan komitmen individu dalam menjalankan fungsi dan perannya di dalam organisasi.

Sutrisno (2009:74) juga menjelaskan bahwa disiplin merupakan sikap dan perilaku pegawai dalam suatu organisasi atau instansi yang tercermin dari kepatuhan, rasa hormat, serta penghargaan terhadap seluruh peraturan dan norma yang telah ditetapkan. Penerapan disiplin bertujuan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif. Melalui penegakan disiplin, organisasi dapat membina pegawai agar mematuhi berbagai peraturan, prosedur, serta kebijakan yang berlaku. Karena itu, disiplin kerja perlu ditegakkan dalam organisasi agar setiap pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan dan aturan yang berlaku.

#### **1.6.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Pegawai**

Sutrisno (2009:93) menyebutkan bahwa disiplin dibagi menjadi 2 jenis:

##### **1. Disiplin Preventif**

Disiplin preventif merupakan upaya yang dilakukan organisasi

untuk mendorong pegawai agar sejak awal bersedia mematuhi peraturan, pedoman kerja, dan ketentuan yang telah ditetapkan. Pendekatan ini bertujuan untuk membangun kesadaran pegawai agar berperilaku disiplin tanpa harus melalui pemberian tindakan terlebih dahulu dan pemberian sanksi. Melalui penerapan disiplin preventif, diharapkan pegawai dapat menjalankan tugas sesuai aturan secara sukarela, sehingga tercipta sistem kerja yang lebih tertib dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif.

## 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan langkah yang diambil untuk memperbaiki pelanggaran disiplin yang telah dilakukan, dengan mengarahkan pegawai kembali pada kepatuhan terhadap aturan. Dalam hal ini, pelanggar dikenai sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam organisasi. Pemberian sanksi ini bertujuan untuk memperbaiki perilaku yang menyimpang, memberikan efek jera, serta mencegah terulangnya pelanggaran serupa di kemudian hari. Dengan demikian, disiplin korektif berfungsi sebagai sarana pembinaan agar pegawai dapat kembali menjalankan tugasnya sesuai dengan aturan dan tanggung jawab yang berlaku.

### **1.6.2.3 Indikator Disiplin Pegawai**

Sutrisno (2009:80) juga mengungkapkan bahwa disiplin juga memiliki beberapa indikator yang bisa menjadi acuan untuk mengukur seberapa besar kedisiplinan yang sudah dijalankan. Indikator-indikator

tersebut yaitu:

1. Taat Terhadap Aturan Waktu

Ketaatan pada aturan waktu menggambarkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap jadwal kerja yang telah ditentukan. Hal ini dapat diukur melalui ketepatan hadir, kepatuhan terhadap jam pulang, serta penggunaan waktu istirahat yang sesuai dengan ketentuan organisasi. Pegawai yang disiplin dalam hal waktu cenderung mampu mengatur aktivitas kerjanya dengan baik, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan tidak mengganggu proses kerja secara keseluruhan.

2. Taat Terhadap Peraturan Organisasi

Disiplin kerja juga tercermin dari kepatuhan pegawai terhadap peraturan organisasi. Peraturan ini mencakup ketentuan dasar seperti cara berpakaian yang sesuai dengan aturan, sikap, serta etika dalam bekerja. Kepatuhan terhadap peraturan organisasi menunjukkan adanya kesadaran pegawai untuk menghormati norma dan budaya kerja yang berlaku, serta mencerminkan sikap profesional dalam menjalankan tugas.

3. Taat Terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan

Disiplin tidak hanya terlihat dari kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga dari perilaku pegawai saat bekerja. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana pegawai melaksanakan tugas sesuai prosedur serta menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan rekan dan atasan. Sikap kerja yang tertib dan saling menghormati akan menciptakan lingkungan kerja

yang nyaman dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

#### 4. Taat Terhadap Peraturan Lainnya

Selain aturan waktu dan perilaku kerja, pegawai juga diwajibkan untuk mematuhi berbagai ketentuan lain yang berlaku di lingkungan organisasi. Aturan ini mencakup ketentuan mengenai hal-hal yang diperbolehkan maupun yang dilarang dalam pelaksanaan pekerjaan. Kepatuhan terhadap aturan lainnya bertujuan untuk menjaga ketertiban, keamanan, serta kelancaran aktivitas kerja. Dengan menaati seluruh ketentuan yang ada, pegawai dapat menjalankan tugasnya secara bertanggung jawab dan sesuai dengan norma organisasi.

### **1.7 Operasionalisasi Konsep**

Menurut Sugiyono (2013:31), operasionalisasi konsep adalah penetapan suatu konstruk atau karakteristik yang akan diteliti sehingga dapat diukur sebagai variabel. Definisi ini menjelaskan metode yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasionalkan konstruk, sehingga peneliti lain dapat melakukan pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan metode pengukuran yang lebih baik. Dalam penelitian mengenai transformasi disiplin Pegawai Negeri Sipil melalui penerapan sistem pengawasan berbasis Aplikasi SIAP Kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjarnegara, maka penulis menggunakan konsep dari Handoko dalam teori Pengawasan dan konsep dari Sutrisno dalam teori Disiplin Pegawai.

### 1.7.1 Pengawasan oleh Handoko

Teori pengawasan menurut Handoko (2003:379) menekankan bahwa efektivitas pengawasan tidak hanya terletak pada keberadaan mekanisme kontrol, tetapi juga pada kualitas informasi, ketepatan waktu, objektivitas, serta penerimaan anggota organisasi terhadap sistem tersebut. Dalam konteks penerapan aplikasi SIAP Kerja, indikator ini diuji untuk menilai sejauh mana digitalisasi pengawasan dapat menghadirkan perubahan bagi perilaku disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjarnegara.

#### 1. Akurat

Indikator ini menekankan bahwa pengawasan yang efektif harus menghasilkan informasi yang benar, valid, dan sesuai dengan kondisi nyata. Dalam konteks aplikasi SIAP Kerja, akurasi berarti sejauh mana data kedisiplinan pegawai seperti absensi, waktu kerja, atau aktivitas harian dapat menggambarkan situasi sebenarnya di lapangan. Sistem pengawasan yang akurat tidak boleh hanya mencatat kehadiran secara digital, tetapi juga harus meminimalkan potensi manipulasi data atau kesalahan teknis. Pengawasan digital yang tidak akurat akan melemahkan kepercayaan terhadap sistem dan hasil evaluasi kinerja. Adapun sub indikator yang digunakan oleh peneliti untuk mewakili indikator Akurat, yaitu:

- a) Ketepatan data hasil pengawasan terhadap kondisi nyata
- b) Validitas laporan kedisiplinan pegawai

c) Konsistensi antara data sistem dan bukti lapangan

## 2. Tepat Waktu

Efektivitas pengawasan bergantung pada kemampuan sistem untuk menyediakan informasi dan laporan secara cepat serta relevan untuk pengambilan keputusan. Dalam aplikasi SIAP Kerja, ketepatan waktu dapat dilihat dari seberapa cepat sistem mendeteksi dan melaporkan pelanggaran kedisiplinan, seperti keterlambatan hadir atau ketidakhadiran tanpa izin. Jika proses pelaporan terlambat, maka tindak lanjut juga tidak akan efektif. Karena itu, indikator ini menilai sejauh mana pengawasan digital mendukung respons manajerial secara *real-time*. Adapun sub indikator yang digunakan oleh peneliti untuk mewakili indikator tepat waktu, yaitu:

- a) Kecepatan pelaporan hasil pengawasan
- b) Ketepatan sistem dalam memberikan notifikasi atau peringatan
- c) Ketanggapan pimpinan terhadap hasil pengawasan digital

## 3. Obyektif dan Menyeluruh

Indikator ini mengukur sejauh mana proses pengawasan dilakukan berdasarkan data yang netral dan mencakup seluruh aspek yang relevan tanpa diskriminasi. Dalam konteks SIAP Kerja, objektivitas berarti bahwa setiap pegawai dievaluasi dengan standar yang sama berdasarkan data sistem. Pengawasan yang menyeluruh mencakup seluruh unit kerja, sehingga tidak ada bagian yang terlewat dari mekanisme kontrol kedisiplinan. Dengan demikian, indikator ini menilai tingkat keadilan

dan cakupan pengawasan yang diterapkan oleh aplikasi. Adapun sub indikator yang digunakan oleh peneliti untuk mewakili indikator tepat waktu, yaitu:

- a) Keadilan pengawasan antarpegawai
- b) Cakupan pengawasan di seluruh unit kerja
- c) Minimnya pengaruh subjektif dalam proses penilaian

#### 4. Terpusat pada Titik Pengawasan Strategik

Indikator ini menunjukkan bahwa pengawasan seharusnya tidak dilakukan secara acak, tetapi difokuskan pada titik-titik strategis yang memiliki potensi tinggi terhadap pelanggaran disiplin atau rendahnya kinerja. Dalam penerapan SIAP Kerja, titik strategis tersebut dapat berupa unit dengan intensitas kerja tinggi, posisi jabatan kunci, atau area yang sering terjadi penyimpangan. Dengan demikian, sistem pengawasan digital perlu dirancang untuk memberikan prioritas kontrol terhadap area berisiko tinggi agar efektivitasnya meningkat. Adapun sub indikator yang digunakan oleh peneliti untuk mewakili indikator terpusat pada titik pengawasan strategik, yaitu:

- a) Fokus pengawasan pada unit kerja kritikal
- b) Penentuan prioritas area dengan risiko pelanggaran tinggi
- c) Kemampuan pimpinan melakukan monitoring langsung melalui sistem

#### 5. Realistik Secara Ekonomis

Handoko menekankan bahwa pengawasan harus efisien secara biaya

dan waktu. Dalam konteks SIAP Kerja, indikator ini mengukur sejauh mana digitalisasi pengawasan mampu mengurangi beban administratif, menghemat waktu pemantauan, serta menekan kebutuhan sumber daya manusia tambahan. Pengawasan yang ekonomis berarti sistem tidak hanya efektif, tetapi juga memberikan nilai tambah dalam efisiensi anggaran dan tenaga kerja. Adapun sub indikator yang digunakan oleh peneliti untuk mewakili indikator realistik secara ekonomis, yaitu:

- a) Efisiensi biaya operasional pengawasan
- b) Penghematan waktu kerja akibat otomatisasi sistem
- c) Pengurangan beban administratif manual

#### 6. Realistik Secara Organisasional

Indikator ini menilai kesesuaian sistem pengawasan dengan struktur dan mekanisme kerja organisasi. Dalam aplikasi SIAP Kerja, sistem harus dirancang sesuai dengan hierarki dan pola koordinasi antarbagian di lingkungan Sekretariat DPRD. Pengawasan yang tidak sesuai dengan struktur organisasi justru akan menimbulkan resistensi dan memperlambat proses tindak lanjut. Oleh karena itu, indikator ini mengkaji bagaimana sistem digital menyesuaikan dengan budaya birokrasi dan alur wewenang yang berlaku. Adapun sub indikator yang digunakan oleh peneliti untuk mewakili indikator realistik secara organisasional, yaitu:

- a) Kesesuaian sistem dengan struktur organisasi
- b) Kemampuan adaptasi setiap bagian terhadap sistem pengawasan

digital

c) Kemudahan implementasi lintas unit kerja

#### 7. Terkoordinasi dengan Aliran Kerja Organisasi

Pengawasan tidak akan efektif jika terpisah dari sistem kerja organisasi. Indikator ini menilai sejauh mana SIAP Kerja terintegrasi dengan proses kerja harian, sistem kepegawaian, serta mekanisme administrasi yang ada. Koordinasi yang baik memastikan bahwa hasil pengawasan dapat segera digunakan sebagai dasar kebijakan, seperti pemberian penghargaan atau sanksi. Integrasi yang lemah justru membuat hasil pengawasan tidak memiliki dampak praktis terhadap peningkatan disiplin dan kinerja pegawai. Adapun sub indikator yang digunakan oleh peneliti untuk mewakili indikator terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, yaitu:

- a) Integrasi pengawasan digital dengan proses kerja organisasi
- b) Keterpaduan antarbidang dalam menindaklanjuti hasil pengawasan
- c) Pemanfaatan hasil pengawasan untuk pengambilan keputusan kepegawaian

#### 8. Fleksibel

Indikator ini mencerminkan sejauh mana sistem pengawasan mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan, regulasi, maupun dinamika pekerjaan pegawai. Dalam konteks SIAP Kerja, fleksibilitas berarti sistem mampu tetap efektif ketika terjadi perubahan kebijakan jam kerja, penerapan WFH, atau kondisi teknis tertentu. Oleh karena itu,

indikator ini menilai adaptivitas sistem dalam menjaga efektivitas fungsi pengawasan di tengah perubahan situasional. Adapun sub indikator yang digunakan oleh peneliti untuk mewakili indikator fleksibel, yaitu:

- a) Kemampuan sistem menyesuaikan dengan perubahan kebijakan kepegawaian
- b) Efektivitas pengawasan di situasi non-ideal (gangguan teknis, WFH, dinas luar)
- c) Responsivitas sistem terhadap dinamika kebijakan dan kondisi kerja

#### 9. Bersifat sebagai Petunjuk dan Operasional

Pengawasan yang baik tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana pembinaan. Dalam konteks SIAP Kerja, indikator ini mengukur sejauh mana sistem tidak hanya mendeteksi kesalahan, tetapi juga memberikan arahan dan umpan balik agar pegawai memperbaiki kedisiplinannya. Dengan demikian, fungsi pengawasan tidak sekadar menghukum, tetapi menjadi media pembelajaran organisasi. Adapun sub indikator yang digunakan oleh peneliti untuk mewakili indikator sebagai petunjuk dan operasional, yaitu:

- a) Fungsi sistem sebagai alat pembinaan disiplin
- b) Kejelasan mekanisme tindak lanjut dari hasil pengawasan
- c) Dukungan sistem terhadap peningkatan kinerja dan kesadaran tanggung jawab pegawai

## 10. Diterima Para Anggota Organisasi

Indikator ini menilai sejauh mana anggota organisasi dalam hal ini yaitu para PNS menerima sistem pengawasan digital sebagai sesuatu yang adil, transparan, dan bermanfaat. Resistensi pegawai terhadap sistem digital bisa menjadi hambatan besar bagi efektivitas pengawasan. Dalam konteks SIAP Kerja, penerimaan ini terkait dengan persepsi pegawai terhadap keadilan data, privasi, serta dampak pengawasan terhadap motivasi kerja mereka. Adapun sub indikator yang digunakan oleh peneliti untuk mewakili indikator diterima para anggota organisasi, yaitu:

- a) Penerimaan dan persepsi positif terhadap sistem pengawasan digital
- b) Pandangan pegawai tentang keadilan dan transparansi sistem
- c) Sikap terhadap keterbukaan dan intensitas pengawasan digital

### 1.7.2 Disiplin Pegawai oleh Sutrisno

Teori Disiplin Pegawai oleh Sutrisno Menyatakan bahwa disiplin mencerminkan kondisi atau sikap hormat pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Dengan adanya disiplin, pegawai akan lebih terarah dalam bekerja dan tidak melakukan aktivitas di luar tanggung jawab selama jam kerja. Adapun indikator dari teori disiplin pegawai oleh Sutrisno ini yaitu sebagai berikut:

#### 1. Taat terhadap Aturan Waktu

Taat pada aturan waktu menggambarkan tingkat disiplin yang perlu dimiliki oleh seluruh pegawai dalam organisasi. Kepatuhan ini

berkontribusi penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dalam penelitian ini, hal tersebut diukur dari sejauh mana Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarnegara menaati ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan. Adapun sub indikator yang digunakan untuk mewakili indikator tersebut yaitu:

- a) Tingkat kepatuhan pegawai dalam menggunakan aplikasi SIAP Kerja sesuai ketentuan waktu kerja yang berlaku
- b) Penggunaan aplikasi SIAP Kerja sebagai alat pemantauan kedisiplinan waktu masuk dan pulang kerja
- c) Tingkat kepatuhan pegawai dalam melaksanakan jam istirahat sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh instansi

## 2. Taat terhadap Peraturan Kerja

Taat terhadap peraturan kerja menggambarkan bagaimana orang tersebut menghargai aturan yang ada dilingkungan kerjanya. Ini juga merupakan salah satu bukti nyata bagaimana kedisiplinan tidak hanya tercermin dari kehadiran seseorang disuatu organisasi saja. Peraturan terhadap aturan kerja pada umumnya memuat banyak aspek, baik dari peraturan dasar terkait dengan apa yang dikenakan oleh pegawai tersebut maupun tingkah laku dan tanggung jawab atas tugas yang dimiliki juga merupakan salah satu kedisiplinan yang tertuang dalam peraturan organisasi. Dalam penelitian ini, dapat dilihat dari bagaimana Pegawai Negeri Sipil menggunakan atribut kerja lengkap dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku, serta

dilihat dari perilaku keseharian Pegawai Negeri Sipil di lingkup pekerjaannya. Adapun sub indikator yang digunakan untuk mewakili indikator ini yaitu:

- a) Menjalankan apa yang menjadi aturan kerja
- b) Kepatuhan terhadap kode etik berpakaian sesuai peraturan instansi
- c) Kepatuhan terhadap tata krama dan menunjukkan perilaku professional di lingkungan kerja

### 3. Taat terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan

Indikator ini menggambarkan bahwa seorang pegawai harus melaksanakan prosedur tugas yang diberlakukan oleh suatu organisasi serta menyelesaikan tanggung tugas dengan tepat waktu disertai dengan adanya hubungan kerjasama baik dengan organisasi lain. Dalam penelitian ini dapat dilihat dari bagaimana Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjarnegara menjadikan SOP sebagai dasar dalam pelaksanaan tugas, dan dapat dilihat pula dari segi kerjasama yang terbangun antara Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan unit kerja lain. Adapun sub indikator yang dapat digunakan untuk mewakili indikator ini yaitu:

- a) Kepatuhan Pegawai Negeri Sipil dalam mengikuti SOP (Standar Operasional Prosedur) dalam pelaksanaan tugas
- b) Koordinasi antarunit kerja untuk menyelesaikan tugas yang bersifat lintas bagian
- c) Melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang dimiliki

d) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab

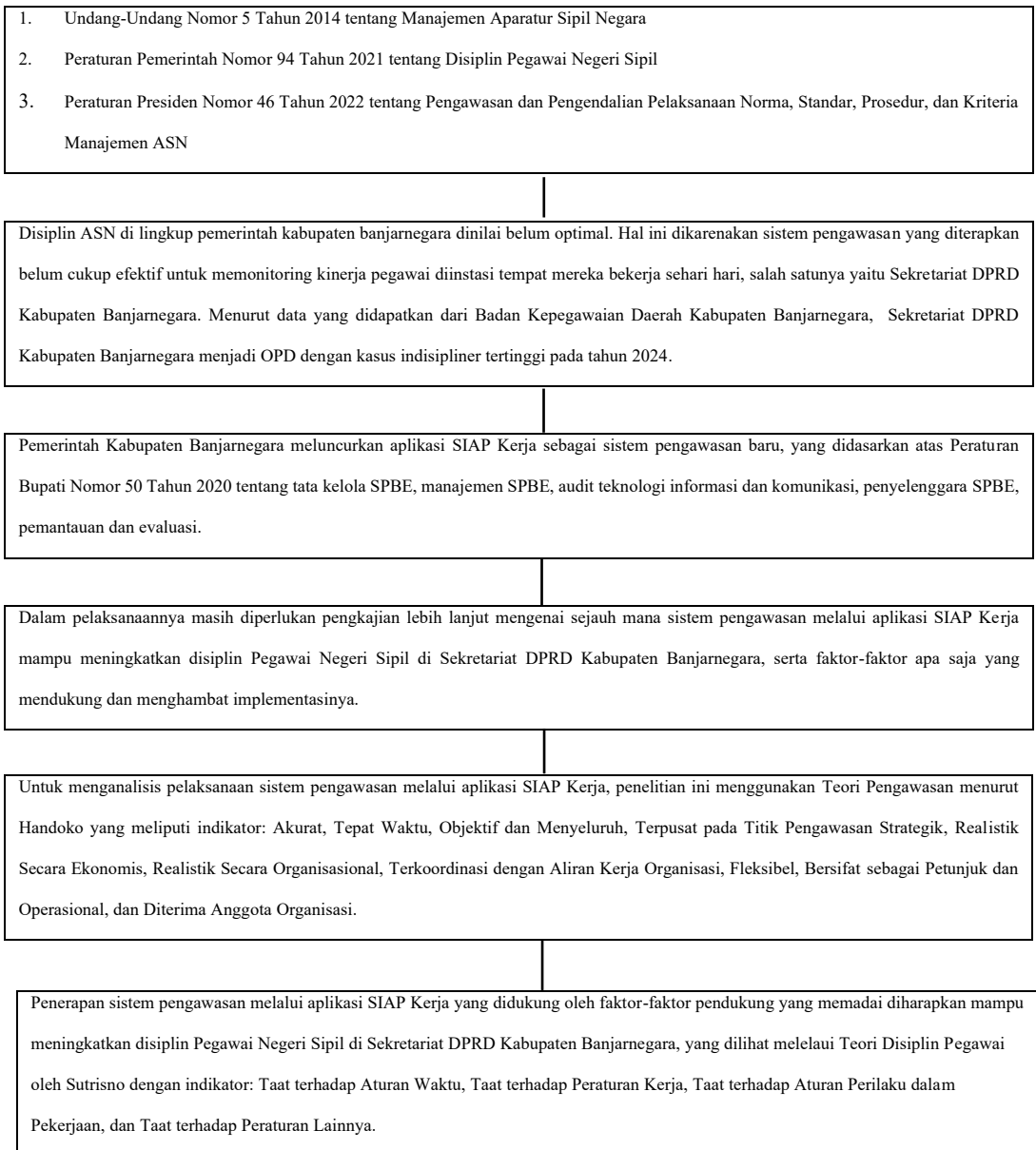
4. Taat terhadap Peraturan Lainnya

Hal ini merujuk pada sejauh mana pegawai memahami berbagai aturan dan larangan yang ditetapkan organisasi, termasuk batasan mengenai perilaku yang diperbolehkan maupun yang tidak diperbolehkan di tempat kerja. Dalam penelitian ini, hal tersebut diukur melalui tingkat pemahaman dan kepatuhan Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarnegara terhadap peraturan yang berlaku. Adapun sub indikator yang digunakan untuk mewakili indikator tersebut yaitu:

- a) Pemahaman Pegawai Negeri Sipil terhadap peraturan yang ditetapkan oleh Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjarnegara yang berkaitan dengan larangan dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil
- b) Kepatuhan terhadap peraturan larangan untuk tidak berbuat hal yang melanggar norma dan kode etik pemerintahan.
- c) Tidak menyalahgunakan fasilitas kerja
- d) Mengikuti peraturan kedisiplinan

## 1.8 Kerangka Berpikir

**Tabel 1.6**  
**Kerangka Berpikir**



## 1.9 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H<sub>0</sub>: Pengawasan melalui implementasi aplikasi SIAP Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjarnegara.
- H<sub>a</sub>: Pengawasan melalui implementasi aplikasi SIAP Kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjarnegara.

### 1.10 Metode Penelitian

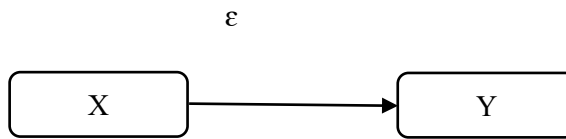
Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan *mix methods*. Pendekatan tersebut mengacu pada penggabungan dua metode penelitian, yaitu kuantitatif dan kualitatif, yang digunakan secara terpadu dalam satu penelitian. Data yang diperoleh dari penelitian dengan menggunakan *metode mix methods* akan lebih komprehensif, valid, realibel dan objektif (Sugiyono, 2013:407). Pendekatan *mix methods* termasuk dalam jenis penelitian yang lebih kompleks dibandingkan metode lain. Hal ini karena penggabungan dua metode penelitian dapat menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap suatu isu, khususnya apabila penggunaan satu jenis data belum memberikan keyakinan yang cukup. Kombinasi kedua metode tersebut dapat memberikan pemahaman dan wawasan yang lebih baik. (Sugiyono, 2013: 407) menjelaskan bahwa metode kombinasi dibagi menjadi dua model utama, yaitu:

1. Model *sequential* (kombinasi berurutan) yang meliputi *sequential*

*explanatory* (kuantitatif-kualitatif) dan *sequential exploratory* (kualitatif-kuantitatif).

2. Model *current* (kombinasi campuran) yang meliputi *concurrent embedded* (campuran tidak berimbang) dan *concurrent triangulation* (campuran berimbang).

Metode *mix methods* dalam penelitian ini akan menggunakan model *Sequential Explanatory Design*. *Sequential Explanatory Design* merupakan desain penelitian campuran yang dilakukan secara bertahap, dimulai dari pengumpulan data kuantitatif melalui survei, lalu dilanjutkan dengan pengumpulan data kualitatif seperti wawancara, observasi, dan studi literatur untuk memperdalam hasil penelitian (Sugiyono, 2013:486). Penelitian *Sequential Explanatory* ini memiliki fokus pada pendekatan korelasional dengan studi cara korelasi. Variabel penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu Pengawasan sebagai variabel bebas dan disiplin pegawai sebagai variabel terikat. Dimana instrumen variabel X disebarkan dalam bentuk kuesioner dan instrumen variabel Y berupa soal atau pertanyaan wawancara kepada narasumber. Adapun secara lebih rinci, desain yang digunakan sebagai berikut:



Keterangan:

X : Variabel bebas yaitu Peengawasan

Y : Variabel terikat yaitu Disiplin Pegawai

$\epsilon$  : Faktor lain yang mempengaruhi variabel Y

Metode penelitian *mix methods* dipilih karena sesuai dengan rumusan masalah yang ada. Dimana peran data kuantitatif dalam penelitian ini digunakan untuk melihat pola-pola perubahan perilaku pegawai setelah penerapan aplikasi, seperti peningkatan kehadiran atau efisiensi kerja. Seperti yang dirumuskan dalam rumusan masalah pertama terkait dengan seberapa besar pengaruh dari penerapan sistem pengawasan berbasis aplikasi SIAP Kerja mampu menghadirkan transformasi pada peningkatan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjarnegara. Data kuantitatif diperoleh melalui penyebaran angket/kuesioner kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjarnegara. Sementara itu, pendekatan kualitatif digunakan untuk menggali lebih dalam tentang bagaimana faktor-faktor yang mendukung atau menghambat implementasi kebijakan aplikasi SIAP Kerja dalam meningkatkan kedisiplinan pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjarnegara. Selain itu, metode kualitatif juga berperan untuk memperdalam, memperlemah, membuktikan,

dan menggugurkan data kuantitatif yang didapatkan pada tahap awal penelitian *Sequential Explanatory*.

Data kualitatif diperoleh melalui wawancara, observasi, serta studi dokumentasi. Narasumber wawancara merupakan responden yang telah berpartisipasi dalam pengisian kuesioner, dan pelaksanaan wawancara dilakukan secara langsung di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarnegara. Data kualitatif diperoleh melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Dimana wawancara akan dilakukan berdasarkan responden yang telah berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Wawancara dilakukan secara offline atau bertemu langsung di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjarnegara. Dengan pendekatan ini, penelitian dapat memberikan analisis yang lebih komprehensif mengenai bagaimana penerapan sistem pengawasan berbasis aplikasi SIAP KERJA di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarnegara dalam menghadirkan transformasi kedisiplinan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada.

#### **1.10.1 Situs Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjarnegara, yang beralamatkan di Jalan Pemuda Nomor 64, Kelurahan Krandegan, Kecamatan Banjarnegara, Kabupaten Banjarnegara, Provinsi Jawa Tengah. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjarnegara dipilih sebagai situs penelitian karena terdapat permasalahan dalam kedisiplinan pegawai

terutama menyangkut kehadiran pegawai di kantor dan menjadi salah satu OPD dengan kasus indisipliner tertinggi pada tahun 2024. Permasalahan ini perlu dikaji lebih lanjut dengan melihat dan memahami bagaimana transformasi disiplin pegawai melalui implementasi SIAP Kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjarnegara, serta mengkaji faktor-faktor pendukung maupun penghambat dari penerapan sistem pengawasan berbasis aplikasi SIAP Kerja tersebut sebagai salah satu wujud implementasi *E-Government* di Banjarnegara.

### **1.10.2 Metode Kuantitatif**

Pendekatan survei digunakan dalam metode penelitian kuantitatif pada penelitian ini. Penelitian kuantitatif menghasilkan data numerik yang dapat diukur dan dianalisis untuk mengetahui hubungan antar variabel, baik yang memiliki pengaruh maupun yang tidak saling mempengaruhi.

#### **1.10.2.1 Populasi**

Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai seluruh subjek dan objek yang memenuhi syarat penelitian. Pada penelitian ini, populasi meliputi seluruh Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarnegara sebanyak 24 orang, dengan variasi golongan/jabatan dari II/a hingga IV/d. Pemilihan jumlah populasi tersebut didasari pada data terbaru yang didapatkan dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara, sehingga bisa dipastikan bahwa jumlah tersebut adalah cukup valid untuk dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini.

Pemilihan populasi penelitian ini dilatarbelakangi oleh

pertimbangan bahwa Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Banjarnegara merupakan pengguna awal yang melakukan uji coba aplikasi SIAP Kerja sebelum diberlakukan kepada seluruh ASN di Kabupaten Banjarnegara. Selain itu populasi disini juga memfokuskan pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjarnegara dengan alasan melihat besarnya kasus indisipliner pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarnegara berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjarnegara, serta memperhatikan jumlah sampel yang akan diperoleh, waktu dan biaya.

#### **1.10.2.2 Jenis dan Sumber Data**

##### **a. Jenis Data**

Jenis data yang disajikan berbentuk numerik maupun angka yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang sudah diolah oleh peneliti.

##### **b. Sumber Data**

- Data primer: Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama penelitian atau subjek yang diteliti. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui jawaban responden atas kuesioner yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Banjarnegara. Kuesioner tersebut disusun untuk mengetahui dan mengukur sejauh mana pengawasan melalui penggunaan aplikasi SIAP Kerja berpengaruh terhadap

peningkatan disiplin pegawai.

- Data sekunder: Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber yang relevan, seperti jurnal penelitian, artikel ilmiah, buku referensi, laporan instansi, serta informasi dari website resmi yang mendukung kajian terkait disiplin pegawai, aplikasi berbasis teknologi untuk kepegawaian, dan studi tentang implementasi aplikasi dalam dunia kerja. Data sekunder ini digunakan untuk mendukung landasan teori, memperkuat analisis, serta memberikan konteks terhadap hasil penelitian.

### **1.10.2.3 Skala Pengukuran**

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial untuk menjawab kuesioner. Skala *Likert* biasanya digunakan untuk mendapatkan skor dengan lima skala, dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju. Skala ini biasanya terdiri dari 1-5. Skala ini dapat digambarkan sebagai berikut

**Tabel 1.7**

**Pengukuran Skala *Likert***

Sangat Setuju (SS)	Skor 5
Setuju (S)	Skor 4
Cukup Setuju (CS)	Skor 3
Tidak Setuju (TS)	Skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	Skor 1

Sumber: Diadaptasi dari Sugiyono, 2013, hlm. 93

**1.10.2.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket atau kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan penelitian. Pertanyaan-pertanyaan tersebut disusun secara sederhana agar memudahkan responden dalam memberikan jawaban. Kuesioner ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti setelah melalui proses analisis dan pengukuran data. Seluruh item pertanyaan dirancang dalam bentuk instrumen penelitian dengan susunan yang logis, singkat, serta menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh responden. Penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai alat ukur, dengan kategori jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS), yang masing-masing memiliki skor dalam rentang 1 sampai dengan 5.

### 1.10.2.5 Teknik Analisis Data

Metode pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS versi 26.0.

#### a. Uji Coba Instrumen

##### ➤ Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur konsep atau variabel yang seharusnya diukur. Instrumen yang memiliki tingkat validitas yang baik akan menghasilkan data yang benar-benar mencerminkan kondisi variabel penelitian, sehingga hasil yang diperoleh dapat dipercaya. Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan terhadap setiap item pernyataan dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel sistem pengawasan melalui aplikasi SIAP Kerja serta disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*, yaitu dengan menghubungkan skor masing-masing item dengan skor total variabel. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi ( $r$  hitung) lebih besar dari  $r$  tabel pada tingkat signifikansi tertentu ( $\alpha = 0,05$ ). Sebaliknya, apabila nilai  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel, maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan perlu diperbaiki atau dieliminasi dari instrumen penelitian.

Dengan Rumus R-Tabel sebagai berikut:

$$Df = (N-2)$$

N = Jumlah Responden

➤ Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi suatu instrumen dalam menilai variabel penelitian. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang relatif sama apabila digunakan pada kondisi yang serupa. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Semakin tinggi nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh, maka semakin baik pula tingkat konsistensi instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti.

Dengan rumus *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

$\alpha$  (alpha) = Koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha*  
k = Jumlah item/ Pernyataan dalam instrumen  
 $\sigma_i^2$  = Varians setiap item/ pernyataan  
 $\sum \sigma_i^2$  = Jumlah varians seluruh item  
 $\sigma_t^2$  = Varians total skor instrumen

b. Statistik Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan

data yang telah terkumpul melalui kuesioner tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi dan varian jawaban item atau butir pernyataan, untuk mengetahui kategori rata-rata maka digunakan perhitungan sebagai berikut:

- 1) Nilai Max = 5
- 2) Nilai Min = 1
- 3) Interval = (nilai max - nilai min) : 5  

$$= (5-1) : 5$$

$$= 0,8$$

Sehingga interval yang diperoleh adalah :

<b>Interval</b>	<b>Kategori</b>
1.00 – 1.80	Sangat tidak baik
1.81 – 2.60	Tidak baik
2.61 – 3.40	Cukup baik
3.41 – 4.20	Baik
4.21 – 5.00	Sangat baik

c. Uji Asumsi Klasik

➤ Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik yang digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh dari sampel berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini menjadi penting karena analisis regresi linear mengharuskan data yang digunakan memiliki distribusi normal, sehingga hasil pengujian

hipotesis dapat dilakukan secara lebih akurat dan dapat dipercaya.

Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan melalui uji statistik *Kolmogrov-Smirnov* kepada variabel pengawasan (X) dan variabel disiplin pegawai (Y). Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Sig.) yang diperoleh lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, jika nilai signifikansi berada di bawah 0,05, maka data tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas. Melalui pengujian normalitas ini, peneliti dapat memastikan bahwa data yang digunakan telah memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan regresi linear sederhana.

➤ Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel sistem pengawasan melalui aplikasi SIAP Kerja (X) dan disiplin Pegawai Negeri Sipil (Y) bersifat linear. Uji ini penting karena analisis regresi linear hanya dapat digunakan apabila hubungan antar variabel menunjukkan pola yang linear. Pengujian linearitas dilakukan melalui uji linearitas pada analisis ANNOVA. Suatu hubungan antar variabel dikatakan memenuhi asumsi linearitas apabila nilai signifikansi pada uji *Linearity* berada di bawah 0,05, sementara nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* berada di atas 0,05.

d. Uji Hipotesis

➤ Persamaan Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, metode tersebut digunakan untuk menganalisis pengaruh sistem pengawasan melalui aplikasi SIAP Kerja (X) terhadap tingkat disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjarnegara (Y).

Model persamaan regresi linear sederhana dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Disiplin Pegawai Negeri Sipil  
X = Sistem Pengawasan melalui Aplikasi SIAP Kerja  
a = Konstanta  
b = Koefisien Regresi

Nilai konstanta (a) menunjukkan tingkat disiplin pegawai apabila sistem pengawasan tidak mengalami perubahan. Sementara itu, koefisien regresi menunjukkan arah dan besarnya pengaruh sistem pengawasan terhadap disiplin pegawai. Apabila nilai koefisien regresi bernilai positif, maka peningkatan sistem pengawasan akan diikuti dengan peningkatan disiplin pegawai. Sebaliknya, apabila bernilai negatif, maka peningkatan sistem pengawasan justru diikuti dengan penurunan disiplin. Analisis ini

dilakukan untuk mengetahui apakah sistem pengawasan melalui aplikasi SIAP Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil.

➤ Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji apakah sistem pengawasan melalui aplikasi SIAP Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjarnegara.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, pengawasan dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai
- Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima, pengawasan dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai
- Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak, terdapat pengaruh signifikan antara pengawasan dengan disiplin pegawai.
- Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima, tidak terdapat pengaruh signifikan antara pengawasan dengan disiplin pegawai

➤ Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi dimanfaatkan untuk mengetahui besarnya pengaruh sistem pengawasan melalui aplikasi SIAP Kerja terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh angka *R Square* ( $R^2$ ) yang berada pada rentang 0 hingga 1. Semakin tinggi nilai  $R^2$ , maka semakin besar pula kemampuan variabel sistem pengawasan dalam menjelaskan variasi tingkat disiplin pegawai. Sebaliknya, apabila nilai  $R^2$  kecil, maka terdapat faktor-faktor lain di luar penelitian yang lebih dominan memengaruhi disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dengan demikian, nilai koefisien determinasi dapat digunakan untuk menunjukkan besarnya kontribusi sistem pengawasan melalui aplikasi SIAP Kerja dalam menjelaskan peningkatan disiplin pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

### **1.10.3 Metode Kualitatif**

Metode kualitatif dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan wawancara kepada lima narasumber kunci yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjarnegara.

### **1.10.3.1 Subjek Penelitian**

Subjek penelitian merupakan pihak yang dijadikan sumber utama dalam memperoleh informasi mengenai kondisi dan situasi pada lokasi penelitian. Informan dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu metode pemilihan subjek berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Dengan demikian, informan yang terlibat telah ditentukan sebelumnya dan tidak dipilih secara acak, melainkan berdasarkan relevansinya dengan topik yang diteliti. Informan dalam penelitian ini, yang akan memberikan informasi selama proses penelitian yaitu:

- a. Kepala Bagian Persidangan & Perundang-Undangan
- b. Kepala Bagian Fasilitasi Penganggaran dan Pengawasan
- c. Kepala Bagian Umum dan Keuangan
- d. Pengadministrasi Kepegawaian
- e. Analis Organisasi

### **1.10.3.2 Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan pendekatan data kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui triangulasi yang dilakukan secara berkelanjutan. Analisis data kualitatif dalam penelitian ini bersifat induktif, yaitu proses analisis yang dimulai dari pengolahan data yang diperoleh di lapangan hingga pada tahap penarikan kesimpulan atau pengembangan hipotesis. Menurut Edi Riadi dalam (Sari, M. S., & Zefri, 2019:311) mengungkapkan bahwa sumber data merupakan segala sesuatu yang dapat

mengungkapkan berbagai informasi mengenai data yang kita butuhkan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Data primer: Data primer merupakan data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan. Data tersebut merupakan data asli yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya. Data tersebut diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan kepada subjek penelitian atau pihak-pihak yang berkompeten untuk menunjang proses dan tujuan penelitian yang dilakukan.
- b. Data sekunder: Data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber bacaan dan sumber lain baik itu buku, jurnal, situs internet, dokumen, laporan, studi pustaka, catatan, maupun referensi lain yang sama dengan apa yang sedang penulis teliti untuk menunjang proses penelitian.

### **1.10.3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

#### **1. Observasi**

Observasi adalah cara pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung di lapangan atau lokasi penelitian yang kemudian akan dilakukan pencatatan. Peneliti akan mengamati perilaku individu secara langsung beserta interaksi yang ada didalamnya. Oleh karena itu peneliti akan terlibat langsung dengan informan di lapangan untuk melengkapi tujuan dari penelitian.

## 2. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak yang relevan guna memperoleh informasi yang mendukung penelitian. Menurut Seidman dalam (Fadli, 2021:41), wawancara digunakan untuk merekam berbagai pengalaman individu, termasuk opini, emosi, dan perasaan yang berkaitan dengan konteks organisasi. Melalui proses ini, peneliti dapat menggali informasi secara lebih mendalam sehingga mampu memahami kondisi sosial dan budaya berdasarkan cara penyampaian informan. Selain itu, wawancara juga berfungsi sebagai sarana untuk mengklarifikasi informasi yang belum jelas atau masih memerlukan penjelasan lebih lanjut. Dalam teknik ini, peneliti akan berinteraksi langsung dengan informan untuk mendapatkan data primer dalam penelitian. Wawancara biasanya sering dilakukan dalam suatu penelitian untuk mendapatkan data yang hanya dapat digali dari informan. Adapun beberapa informan yang akan peneliti wawancara pada penelitian ini yaitu:

**Tabel 1.8**

**Daftar Informan Penelitian**

<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>
M. Latiful Fadli, S.AP.	Kepala Bagian Persidangan & Perundang-Undangan
Dedi Restioko	Kepala Bagian Fasilitas Penganggaran dan Pengawasan
Umi Khomsatun, S.IP	Kepala Bagian Umum dan Keuangan
Wartini	Pengadministrasi Kepegawaian
Sujadi, S.E.	Analisis Organisasi

Sumber: Diolah peneliti tahun 2024

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik penelitian dengan memanfaatkan berbagai dokumen maupun catatan yang ada di lapangan ataupun sumber-sumber lain yang berkaitan dengan objek penelitian. Teknik pengumpulan data melalui dokumentasi dapat digunakan untuk mendukung perolehan data dari interview dan observasi.

**1.10.3.4 Analisis dan Interpretasi Data**

Data yang sudah terkumpul akan dikompilasikan secara deskriptif menggunakan uraian kalimat atau kata-kata, bukan berupa angka-angka. Analisis data akan menggunakan kemampuan penalaran untuk menghubungkan fakta, informasi, dan data yang diperoleh dari hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran terkait permasalahan penelitian dan pada akhirnya dapat ditarik suatu kesimpulan. Seperti yang diungkapkan Milles dan Huberman dalam (Fadli, 2021:42) menyebutkan bahwa untuk melakukan analisis data, maka peneliti perlu mencatat, menangkap, maupun menginterpretasikan data dan menyajikan informasi

yang didapatkan. Milles & Huberman juga menyebutkan bahwa analisis data dapat dilakukan melalui tiga jenis kegiatan berikut:

1. Reduksi Data: Reduksi data merujuk pada proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, abstraksi, dan transformasi data mentah yang dicatat selama proses penelitian. Reduksi data dapat dipahami sebagai tahapan dalam analisis data yang dilakukan dengan menyeleksi, merangkum, dan memusatkan perhatian pada informasi yang dianggap penting, serta mengeliminasi data yang tidak relevan dengan tujuan penelitian. Hasil dari proses ini akan membantu peneliti memperoleh gambaran yang lebih jelas terkait fokus permasalahan, sehingga mempermudah dalam melanjutkan proses pengumpulan maupun analisis data berikutnya.
2. Penyajian Data: Penyajian data bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang aspek-aspek tertentu dari data penelitian. Penyajian data biasanya melalui pembuatan bagan, uraian/deskripsi, maupun hubungan antar kategori dan sejenisnya. Miles & Huberman dalam (Fadli, 2023:45) juga menyatakan bahwa penyajian data penelitian kualitatif bertujuan untuk lebih mempermudah dan membantu pemahaman peneliti terkait fenomena yang terjadi.
3. Penarikan Kesimpulan: Penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan data yang telah diuji sehingga dapat dipastikan kebenaran, validitas, serta tingkat kepercayaannya. Dalam konteks penelitian kualitatif,

kesimpulan yang dihasilkan diharapkan dapat menghasilkan temuan baru yang belum pernah ditemukan sebelumnya.

#### **1.10.3.5 Keabsahan Data**

Uji keabsahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik triangulasi. Teknik ini dilakukan dengan cara membandingkan dan memeriksa data melalui berbagai sumber, metode, serta waktu yang berbeda, sehingga menghasilkan informasi yang lebih luas dan mendalam. Dengan demikian, triangulasi tidak hanya berfokus pada pencarian kebenaran suatu fenomena, tetapi lebih menekankan pada upaya meningkatkan pemahaman peneliti terhadap data yang telah diperoleh.

##### **a. Triangulasi Sumber**

Triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengecek dan membandingkan data yang diperoleh dari berbagai informan untuk memastikan kebenarannya. Informasi yang telah dikumpulkan kemudian diolah melalui proses deskripsi dan pengelompokan untuk melihat persamaan serta perbedaan dari masing-masing sumber. Hasil analisis tersebut selanjutnya digunakan untuk menarik kesimpulan yang kemudian dikonfirmasi kembali kepada para informan agar memperoleh kesepahaman terhadap data yang dihasilkan.

b. Triangulasi Metode

Triangulasi Metode yaitu dengan melakukan pengecekan data penelitian dengan teknik pengumpulan data yang berbeda yakni berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Menurut Sugiyono (2016:275), Triangulasi metode dilakukan dengan membandingkan data dari sumber yang sama melalui penggunaan teknik pengumpulan data yang berbeda. Misalnya, informasi yang diperoleh melalui wawancara mendalam akan dikonfirmasi kembali melalui observasi partisipatif serta dokumentasi, sehingga tingkat keakuratan dan kredibilitas data dapat lebih terjamin.