



**EFEKTIVITAS PENERAPAN APLIKASI SMART ASN
DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BUNGO**

***THE EFFECTIVENESS OF IMPLEMENTING THE SMART ASN
APPLICATION AT THE OFFICE OF THE MINISTRY OF RELIGIOUS
IN BUNGO REGENCY***

Raino Wiwoho*

Kementerian Agama Kabupaten
Bungo

Fera Diana

Kementerian Agama Kabupaten
Bungo

*Penulis Korespondensi:
raywiwoho@yahoo.com

Diterima: 2 - 7 - 2023
Revisi: 28 - 7 - 2023
Terbit: 16 - 8 - 2023

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas penerapan Aplikasi SMART ASN dalam meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bungo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif berdasarkan data primer yang diperoleh melalui wawancara. Berdasarkan identifikasi 15 responden terhadap tiga indikator efektivitas, pencapaian tujuan, integrasi, dan adaptasi, diketahui bahwa penerapan Aplikasi SMART ASN dalam meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bungo sudah terlaksana dengan baik. Namun karena masih terdapat beberapa hambatan dalam penerapannya, maka dapat dinilai kurang efektif. Hambatan tersebut, yaitu saat aplikasi tidak dapat diakses sehingga pegawai harus melaporkan kehadirannya ke Urusan Kepegawaian dan melakukan presensi manual.

Kata Kunci : Efektivitas, Aplikasi SMART ASN, Pengawasan, Kedisiplinan

Abstract

This article aims to determine the effectiveness of using SMART ASN Application in order to improve the monitoring of employees discipline in The Office of Ministry of Religion of Bungo Regency. The method used in this study is quantitative with descriptive approach through primary data was obtained by interview. Based on the identification of 15 respondents to the three indicators of effectiveness, goal attainment, integration, and adaptation, it is known that the implication of ASN SMART Application in increasing supervision of the discipline of the employees of The Office of Ministry of Religious Affairs of Bungo Regency has been carried out well but because there are still several obstacles in its application, it can be assessed as less effective. The obstacle is when the application cannot be accessed so employees must report their presence to human resources field and do the manual report.

Keywords : Effectiveness, SMART ASN Application, Monitoring, Discipline

PENDAHULUAN

Perilaku dan karakteristik pegawai yang baik akan mempengaruhi kinerja dan hasil dari pekerjaan individu pegawai tersebut. Karakteristik pegawai ditunjukkan oleh perilaku pegawai dalam berkerja untuk menyelesaikan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Karakteristik pegawai dalam berkerja juga dapat diketahui pula dari sikap, kebiasaan, terutama dapat dilihat dari tingkat disiplin kerja pegawai.

Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Kedisiplinan kerja telah banyak dipelajari dalam penelitian-penelitian tentang suatu organisasi, dan antara kedisiplinan kerja dan kinerja saling berkaitan dan memiliki pengaruh yang positif untuk mencapai suatu tujuan organisasi dan hal ini diperkuat dalam penelitian yang dilakukan oleh Etykawy dalam (Arianto, 2013) yang melakukan penelitian tentang pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai, dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan serta memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Artinya, sikap disiplin pegawai yang rendah, maka akan menghasilkan kinerja yang rendah. Sebaliknya, sikap disiplin kerja pegawai yang tinggi, maka kinerjanya juga akan baik.

Dalam rangka mendisiplinkan pegawainya, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bungo telah menerapkan absensi dengan menggunakan aplikasi SMART ASN. Aplikasi SMART ASN merupakan alat pencatat kehadiran dengan menggunakan sistem *cloud* yang terhubung dengan data base secara *real time* (waktu sebenarnya). Sistem *cloud* menyimpan data absensi

secara otomatis yang kemudian data absensi tersebut dapat diakses di mana saja dan kapan saja selama masih terhubung dengan internet.

Pada awalnya, aplikasi SMART ASN dibuat dalam rangka upaya adaptasi kebiasaan baru Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bungo untuk membantu mencegah penyebaran COVID-19 pada saat pandemi ini terjadi. Karena sejak pandemi ini meluas hingga ke Kabupaten Bungo, baik pemerintah daerah maupun Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi sebagai instansi yang bertanggungjawab atas Kantor Kementerian Agama yang berada di Kabupaten yang ada di Provinsi Jambi, menerapkan kebijakan *Work From Home* (WFH) atau bekerja dari rumah. Hal ini tentu saja memudahkan Kepala Kantor melakukan pemantauan terhadap pegawainya karena dapat memantau presensi pegawai (presensi masuk, pulang, cuti, dinas luar dan lembur). Selanjutnya, kebiasaan pola kerja dengan kebijakan WFH pada saat pandemi, lalu memunculkan suatu pergeseran pola kerja pasca pandemi, di mana masyarakat sudah mulai menyadari bahwa kinerja pegawai sesungguhnya tidak diukur hanya lewat jumlah jam kerja dan keberadaan pegawai di tempat kerja semata, tetapi lebih pada jumlah produk yang dapat dihasilkan sebagai jawaban atas target pekerjaan yang dibebankan padanya serta bagaimana pegawai dapat menjalani perannya sebagai anggota masyarakat dan bagian dari keluarga. Kondisi ini menuntut Badan Kepegawaian Negara (BKN) agar dapat merancang suatu sistem *Working From Anywhere* (WFA) yang memungkinkan terciptanya ASN yang mampu bekerja menyesuaikan dengan target pekerjaan yang dinamis.

Aplikasi SMART ASN akan sangat membantu Kepala Kantor memantau kinerja pegawai ketika kebijakan WFH atau WFA ini diterapkan. Kepala Kantor dapat melakukan pemantauan melalui laporan kinerja yang harus diinput setiap hari oleh masing-masing pegawai. Waktu, lokasi, dan apa yang dikerjakan akan dilaporkan dan akan tampil pada aplikasi *user* (pengguna).

Sebelumnya, saat masih melakukan presensi dengan menggunakan *finger print*, pegawai hanya bisa melakukan presensi di kantor karena alat yang digunakan untuk presensi hanya tersedia di kantor. Kepala Kantor dan pegawai lain yang melihat absensi tersebut pun hanya dapat memperoleh informasi terkait kehadiran pegawai, namun tidak mengetahui *output* dari kehadiran pegawai tersebut. Sehingga sistem absensi presensi *online* melalui aplikasi SMART ASN ini diterapkan sebagai wujud perbaikan penggunaan absensi *finger print* yang dianggap kurang efektif dan efisien dalam penerapannya terkait pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bungo.

Sebelumnya, dalam penelitian yang dilakukan oleh Marwiyah et.al. (2022) yang berjudul “Analisis Implementasi Aplikasi SIAP Terhadap Tingkat Kepatuhan Hadir ASN di Bagian Umum Pemerintah Kota Probolinggo” menyebutkan bahwa aplikasi presensi *online* bernama SIAP (Sistem Informasi Aplikasi Persensi) yang diterapkan oleh Organisasi Perangkat Daerah (OPD), baik ASN maupun non ASN Pemerintah Kota Probolinggo sangat membantu Kepala Bagian dalam mengawasi setiap tindakan pegawai mereka melalui disiplin kerja yang juga berpengaruh pada efektivitas kerja mereka.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan & Kurniawan (2021) yang berjudul “Sistem Informasi Persensi *Online* Berbasis Android pada Bank BTN Syariah Palembang” menyebutkan bahwa Aplikasi Persensi *Online* BTN Syariah Palembang sangat membantu dalam pengawasan ketika karyawan ketika melakukan WFH. Karena selain kewajiban melakukan *swafoto selfie* untuk presensi, karyawan Bank BTN Syariah Palembang juga diwajibkan mengisi kegiatan atau aktivitas selama WFH. Sehingga meskipun bekerja di rumah, kinerja karyawan dapat dimaksimalkan dengan baik dan tetap dapat dipantau melalui aplikasi tersebut.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Yasin et.al. (2022) dengan judul “Pengaruh Aplikasi Absensi *Online* dan Aparatur Labuhanbatu *Information System* (ALIS) Terhadap Disiplin Pegawai (Studi Kasus di RSUD Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu)” juga menyebutkan bahwa penerapan aplikasi absensi *online* yang digunakan tersebut memudahkan atasan untuk mengetahui dan menilai kegiatan sehari-hari bawahannya, dikarenakan kegiatan tersebut terekam oleh ALIS yang saling berketerkaitan, sehingga penerapannya berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena karena hasil pengawasan melalui aplikasi akan dievaluasi sebagai dasar penentuan *reward* dan *punishment*.

Berangkat dari hal tersebut, penulis mencoba melihat, sejauhmana efektivitas penerapan aplikasi SMART ASN dalam meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bungo?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas penerapan aplikasi SMART ASN dan kebijakan yang dapat diambil dalam upaya meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bungo.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan kepada Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bungo selaku pimpinan instansi berkaitan dengan penerapan Aplikasi SMART ASN dalam rangka meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bungo serta dapat dijadikan sebagai dasar untuk meningkatkan performa aplikasi SMART ASN oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi sebagai instansi yang bertanggung jawab dalam menjawab permasalahan-permasalahan yang telah dihadapi oleh pengguna aplikasi selama ini.

Kerangka Teoritis

Efektifitas

Menurut Mardiamso (2016), efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Indikator efektivitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak (*outcome*) dari keluaran (*output*) program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi *output* yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi. Menurut Duncan dalam Sari et.al. (2018) mengatakan efektivitas dapat diukur dari indikator sebagai berikut:

1. Pencapaian tujuan, yaitu keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses.
2. Integrasi, yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan konsensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya.
3. Adaptasi, yaitu pengukuran bagaimana sebuah organisasi mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Kemampuan adaptasi merupakan kemampuan untuk mengubah atau menyelaraskan prosedur standar operasinya secara dinamis apabila lingkungannya mengalami perubahan. Dengan demikian adaptasi adalah proses penyesuaian diri yang dilakukan untuk menyelaraskan suatu individu terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungannya.

Pengawasan

Menurut Handoko (2017) pengawasan adalah proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Adapun Indikator pengawasan kerja menurut Handoko (2017) sebagai berikut:

1. Akurat informasi, yaitu tentang pelaksanaan keterangan harus akurat, data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang tidak ada atau baru.
2. Tepat waktu, yakni informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan.

3. Objektif dan menyeluruh, yakni informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.
4. Terpusat pada titik-titik pengawasan, di mana strategi sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan yang paling fatal.
5. Realistis secara ekonomis. Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.
6. Realistik secara organisasional. Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan kenyataan yang ada pada organisasi.
7. Koordinasi dengan aliran kerja organisasi, yakni informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja dengan organisasi, karena setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi akses atau kegagalan dan keseluruhan operasi informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukan.
8. Fleksibel dalam memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman atau pun kesempatan dari lingkungan.
9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional sistem pengawasan harus efektif, harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.
10. Diterima para anggota organisasi, di mana sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota atau karyawan organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

Disiplin Kerja

Hasibuan dalam Setiawan (2013) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun indikator-indikator disiplin kerja menurut Harlie dalam Setiawan (2013) di antaranya:

1. Selalu hadir tepat waktu;
2. Selalu mengutamakan presentase kehadiran;
3. Selalu mentaati ketentuan jam kerja;
4. Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif;
5. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya;
6. Memiliki semangat kerja yang tinggi ;
7. Memiliki sikap yang baik; dan
8. Selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja.

Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Elizar et.al., 2018). Sementara indikator kinerja menurut Mangkunegara dalam Elizar et.al. (2018) sebagai berikut:

1. Kualitas kerja: kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.
2. Kuantitas kerja: kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.
3. Keandalan kerja: terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Sikap: pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa.

Presensi

Menurut Rifai et.al. (2018) presensi dapat dikatakan suatu pendataan kehadiran yang merupakan bagian dari aktifitas pelaporan yang ada di suatu institusi. Presensi disusun dan diatur sehingga mudah untuk dicari dan dipergunakan ketika diperlukan oleh pihak yang berkepentingan. Secara umum jenis-jenis presensi menurut cara penggunaannya dapat di kelompokkan menjadi dua (Rifai et.al., 2018), yaitu:

1. Presensi manual, yang merupakan cara penulisan kehadiran dengan cara menggunakan pena berupa tanda tangan.
2. Presensi non manual, yang merupakan cara penulisan kehadiran dengan terkomputerisasi berbasis web.

Kerangka Konseptual

Dengan diterapkannya presensi *online* yang bernama SMART ASN di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bungo memudahkan atasan langsung dalam melakukan pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai yang menjadi bawahannya baik berdasarkan presensi maupun kinerja yang dilaporkan melalui aplikasi tersebut. Dengan pengawasan yang dilakukan secara konsisten dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai. Namun, untuk mengukur sejauh mana penerapan aplikasi ini berdampak dapat dilihat melalui 3 indikator efektivitas menurut Duncan dalam Sari et al. (2018) yaitu pencapaian tujuan, integrasi, dan adaptasi.

METODOLOGI

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yang bertujuan untuk mengetahui dan untuk mendapatkan gambaran tentang permasalahan yang terjadi pada tempat dan waktu tertentu, kemudian berusaha menganalisa dan menjelaskan fenomena yang terjadi untuk pemecahan masalah mengenai fakta-fakta dan sifat- sifat dari populasi.

Jenis dan Sumber Data

Data primer dalam penelitian ini berupa jawaban responden dari pertanyaan peneliti yang meliputi berbagai hal yang berkaitan dengan fokus penelitian yang diperoleh dari hasil wawancara. Wawancara dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Sementara data skunder yang juga dibutuhkan dalam penelitian ini berupa data nama dan jabatan, rekap presensi dan laporan kinerja pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bungo, diperoleh dari Urusan Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bungo.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *field research*, yaitu melakukan survei langsung di lokasi penelitian, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bungo dan melakukan wawancara berdasarkan kuesioner yang telah disusun terhadap responden. Informasi yang berasal dari kuesioner tersebut menjadi data mentah yang akan diolah dan dianalisis.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini juga dilakukan dengan metode *library research*, yaitu pengambilan data dari instansi yang tersebut di atas.

Metode Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bungo. Sedangkan sampel dalam penelitian ini akan ditentukan dengan teknik *purposive sampling*, yakni teknik penarikan sampel yang memberikan kesempatan tidak sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel berdasarkan pertimbangan tertentu dari peneliti dengan tujuan menghemat waktu, tenaga, biaya dan lebih teliti dalam penelitian (Sugiyono, 2013).

Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah sebanyak 15 (lima belas) orang, alasan pemilihan sampel sebanyak 15 orang karena dianggap sudah cukup untuk menjawab pertanyaan penelitian yang terkait dengan fokus penelitian dengan pertimbangan menghemat waktu dan tenaga, dengan rician sebagai berikut:

1. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bungo (1 orang);
2. Kepala Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bungo (1 orang);
3. Kepala Seksi dan Penyelenggara Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bungo (6 orang); dan
4. Pegawai lainnya di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bungo (7 Orang).

Metode Analisis Data

Dalam melakukan analisis data dalam suatu penelitian dimulai sejak penelitian

mulai direncanakan. Hal ini dilakukan untuk memperoleh karakteristik dan jenis analisis data yang dapat digunakan secara efisien dan efektif agar untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain. Dengan demikian, analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif kualitatif, maka langkah-langkah atau tahapan menganalisis data yang dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya mencapai jenuh (Sujarweni, 2014).

Adapun langkah-langkah analisis data dalam penelitian ini terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan menurut Milles & Huberman (2014), yaitu:

1. Reduksi data (*data reduction*)
Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokus pada hal-hal yang penting, dicari tema serta polanya dan membuang yang tidak perlu.
2. Penyajian data
Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan.
3. Verifikasi/penarikan kesimpulan (*verification/conclusion drawing*)
Penarikan kesimpulan dapat dilakukan dengan cara membandingkan kesesuaian pernyataan dari subjek penelitian dengan makna yang terkandung dengan konsep-konsep dasar dalam penelitian tersebut serta mencari makna data yang dikumpulkan dengan melihat hubungan, persamaan atau perbedaannya. Untuk melihat efektivitas penerapan Presensi *Online* dalam penelitian ini diukur dengan 3 indikator menurut Duncan dalam Sari

et.al. (2018), yaitu pencapaian tujuan, integrasi, dan adaptasi. Dari 3 indikator tersebut akan terlihat tingkat disiplin kerja pegawai, sehingga dapat diperoleh kesimpulan dari hasil penelitian apakah penerapan Presensi *Online* dalam meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bungo sudah efektif, kurang efektif atau belum efektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Aplikasi aplikasi SMART ASN merupakan alat pencatat kehadiran dengan menggunakan sistem *cloud* yang terhubung dengan data base secara *real time* (waktu sebenarnya). Sistem *cloud* menyimpan data secara otomatis yang kemudian data tersebut dapat diakses di mana saja dan kapan saja selama masih terhubung dengan internet. Aplikasi SMART ASN ini memiliki cukup banyak fitur di dalamnya seperti yang dapat dilihat pada Gambar.1 dan masing-masing fitur memiliki menu tersendiri. Namun pada penelitian ini peneliti hanya memfokuskan penelitian pada laporan presensi (Gambar.2) dan laporan kinerja (Gambar.3) serta pengawasan dan penegakan disiplin ASN (Gambar.4) Kementerian Agama Kabupaten Bungo.



Gambar 1. Tampilan Home pada Aplikasi SMART ASN

Sumber: Aplikasi SMART ASN, 2022



Gambar 2. Tampilan Menu Presensi *Online* pada Aplikasi SMART ASN

Sumber: Aplikasi SMART ASN, 2022



Gambar 3. Tampilan Menu Laporan Kinerja ASN pada Aplikasi SMART ASN

Sumber: Aplikasi SMART ASN, 2022



Gambar 4. Tampilan Menu Pengawasan dan Penegakan Disiplin ASN pada Aplikasi SMART ASN

Sumber: Aplikasi SMART ASN, 2022

Efektivitas Penerapan Presensi Online dalam Meningkatkan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bungo

Pencapaian Tujuan

Tujuan dari penerapan aplikasi SMART ASN ini yaitu untuk meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai terutama dilihat dari presensi dan laporan kinerjanya sehingga dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah sejak diterapkannya aplikasi SMART ASN ini sudah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dari diterapkannya aplikasi SMART ASN ini? Berdasarkan hasil wawancara bersama Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bungo, Herman (5 September 2022), dikatakan bahwa:

“Penerapan aplikasi aplikasi SMART ASN ini sangat memudahkan saya dalam memantau kehadiran dan kinerja pegawai. Karena di mana pun saya berada, walaupun sedang dalam dinas luar atau tugas lain di luar kantor, selama masih terjangkau oleh jaringan internet, saya bisa memantau kehadiran dan kinerja mereka pada aplikasi tersebut melalui fitur pengawasan dan penegakan disiplin ASN, sehingga jika terdapat pelanggaran atau kesalahan pegawai bisa dengan cepat dievaluasi dan ditindaklanjuti. Apalagi pada saat diterapkannya kebijakan WFH, pegawai yang tidak bekerja di rumah atau terpantau melalui aplikasi karena presensi dan laporan kinerja tetap harus diinput di aplikasi tersebut. Berbeda dengan sebelumnya, dimana jika ingin melakukan monitoring dan evaluasi kinerja pegawai, urusan kepegawaian harus menyiapkan terlebih dahulu laporan kehadiran dan kinerja pegawai secara manual, sehingga memerlukan waktu, tenaga dan sumber daya kantor yang lebih banyak dibandingkan dengan penggunaan aplikasi SMART ASN. Dan jika aplikasi ini belum diterapkan pada saat kebijakan WFH ini terapkan, maka pasti sulit sekali memantau kinerja pegawai yang bekerja dari rumah.”

Hal tersebut juga dibenarkan oleh staf Urusan Kepegawaian yang menjadi admin aplikasi SMART ASN, Deti Mayalena (5 September 2022) yang mengatakan bahwa:

“Sebelum menggunakan aplikasi SMART ASN ini, setiap bulan harus melakukan rekap manual. Hal tersebut hanya berlaku untuk laporan kehadiran. Sementara untuk laporan kinerja, tidak semua pegawai menyampaikannya kepada urusan kepegawaian. Ada beberapa yang melaporkan kinerjanya hanya pada akhir atau awal tahun dalam rangka penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) atau bahkan pada saat ingin mengajukan kenaikan pangkat saja. Namun semenjak menggunakan aplikasi SMART ASN, atasan dapat memantau langsung melalui fitur pengawasan dan penegakan disiplin ASN, pun jika ingin dicetak rekap kehadiran otomatis dilakukan oleh aplikasi dan laporan kinerja juga dapat dilihat dari aplikasi tersebut, sehingga monitoring pegawai dapat dilakukan setiap saat dengan mudah.”

Namun menurut para pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bungo yang menjadi narasumber dalam penelitian ini seluruhnya mengatakan bahwa saat WFH aplikasi ini berjalan dengan baik, presensi dan laporan kinerja dapat di-*input* di mana saja selama masih berada di Kabupaten Bungo. Namun pada saat WFO, karena radius yang ditentukan untuk mengakses aplikasi tersebut terbatas pada kawasan kantor, pegawai hanya bisa melakukan presensi di kawasan kantor. Yang sering menjadi kendala dalam penggunaan aplikasi SMART ASN ini adalah aplikasi yang tidak dapat mencatat presensi karena keterangan pada aplikasi, GPS smartphone tidak aktif atau berada di luar radius, padahal sebenarnya GPS sudah aktif dan sudah berada di lingkungan kantor.

Hal ini dibenarkan Kepala Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama

Kabupaten Bungo, Aliyudin (5 September 2022), yang menyatakan bahwa:

“Memang benar. Terkadang aplikasi SMART ASN ini tidak dapat diakses pada smartphone, akibatnya pegawai dianggap tidak hadir padahal kenyataannya mereka tidak bisa melakukan presensi menggunakan aplikasi tersebut. Untuk itu pegawai harus melapor ke urusan kepegawaian dan mengisi presensi manual agar terdapat catatan bahwa pegawai yang bersangkutan hadir pada saat di mana aplikasi SMART ASN tidak bisa diakses.”

Dapat disimpulkan bahwa penggunaan aplikasi SMART ASN ini sudah cukup efektif dalam memberikan kemudahan pengawasan terhadap pegawai terutama pada saat kebijakan WFH diberlakukan. Kepala kantor atau atasan langsung masing-masing pegawai dapat melihat laporan kehadiran dan laporan kinerja pegawai yang menjadi bawahannya melalui aplikasi SMART ASN pada fitur pengawasan dan penegakan disiplin ASN. Aplikasi ini juga memudahkan urusan kepegawaian dalam melakukan rekap presensi dan kinerja pegawai. Namun masih terdapat hambatan dalam mengakses aplikasi ini. Terdapat pegawai yang tidak bisa melakukan presensi melalui aplikasi SMART ASN diakses. Untuk itu, pegawai yang bersangkutan wajib melapor ke urusan kepegawaian dan mengisi presensi manual. Sehingga jika pegawai tersebut mendapat teguran dari atasan karena dianggap tidak hadir pada hari tersebut sebagai akibat dari presensi yang tidak tercatat pada aplikasi, maka pegawai tersebut dapat melakukan konfirmasi dengan memperlihatkan bukti presensi manualnya kepada atasannya.

Integrasi

Integrasi dalam hal ini berkaitan dengan sosialisasi dan dalam penelitian ini, peneliti

ingin meneliti tentang apakah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bungo sudah pernah melakukan sosialisasi kepada pegawai mengenai penerapan aplikasi SMART ASN?

Berdasarkan hasil wawancara lebih lanjut, Aliyudin (5 September 2022) menjelaskan bahwa:

“Saat awal diterapkannya aplikasi SMART ASN ini sudah dilakukan rapat dan pemberitahuan bahwa semua pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bungo wajib melakukan presensi dan menginput laporan kinerja menggunakan aplikasi SMART ASN, dan juga telah dijelaskan bagaimana cara penggunaan fitur-fitur yang ada pada aplikasi tersebut. Dengan diterapkannya aplikasi SMART ASN ini diharapkan bisa meningkatkan disiplin kerja pegawai dan mematuhi peraturan yang ditetapkan terkait waktu presensi, yaitu masuk pada pukul 07:30 dimana jika absen di atas jam masuk maka akan dianggap terlambat dan presensi pulang pada pukul 16:00 untuk hari Senin-Kamis dan pukul 16.30 untuk hari Jum’at. Begitu pula dengan laporan kinerja, pegawai wajib melaporkan hasil pekerjaannya pada menu laporan kinerja. Bagi pegawai yang tidak melakukan presensi pada aplikasi ini dianggap tidak masuk kerja karena tidak ada laporan presensinya dan akan dikenakan sanksi. Pun untuk pegawai yang tidak melaporkan kinerjanya.”

Hasil wawancara bersama Kepala Urusan Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bungo, Eti Anggarini Wilarsih (5 September 2022) juga mengatakan hal yang sama:

“Saat awal diterapkannya aplikasi SMART ASN ini, semua pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bungo telah diwajibkan melakukan presensi dan melaporkan kinerja dengan menggunakan aplikasi SMART ASN, untuk izin, dinas luar dan sakit pun juga harus dilaporkan menggunakan aplikasi SMART ASN. Pada saat rapat semua pegawai setuju terhadap penerapan aplikasi SMART ASN, juga dijelaskan bagaimana

penggunaan setiap fiturnya sehingga semua pegawai bisa mengetahui bagaimana cara penggunaannya.”

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa penggunaan aplikasi SMART ASN ini sudah disosialisasikan sebelumnya oleh bagian kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bungo. Sosialisasi tersebut menjelaskan tentang cara penggunaan aplikasi SMART ASN berikut seluruh fitur dan ketentuan yang ada di dalamnya kepada seluruh pegawai, sehingga mereka dapat menggunakan aplikasi SMART ASN ini, terutama untuk melaporkan kehadiran dan kinerja mereka pada setiap hari kerja. Penggunaan aplikasi SMART ASN adalah wajib guna meningkatkan disiplin kerja pegawai dan semua setuju untuk menerapkannya. Ditambah lagi terdapat sanksi yang diberikan terhadap pegawai yang melanggar ketentuan tersebut.

Adaptasi

Adaptasi, yaitu kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi. Berkaitan dengan kesesuaian pelaksanaan program dengan keadaan di lapangan. Dalam penelitian ini, peneliti ingin meneliti sejauhmana kemampuan pimpinan langsung dalam mengawasi pegawai yang berada di bawahnya beradaptasi dengan presensi yang sebelumnya menggunakan *finger print* kini menggunakan aplikasi?

Menurut hasil wawancara yang dilakukan bersama Kepala Penyelenggaraan Haji dan Umrah, Samsuri (5 September 2022) menyatakan bahwa:

“Sekarang melakukan kontrol terhadap bawahan menjadi lebih mudah dibanding sebelumnya. Cukup buka aplikasi saya sudah dapat melihat apa yang dikerjakan oleh pegawai yang menjadi bawahan saya. Jika ada yang tidak mengisi laporan presensi atau laporan kinerja bisa segera saya beri teguran. Sementara sebelumnya jika ingin melakukan evaluasi harus meminta dokumen pendukung terlebih dahulu di urusan kepegawaian. Ditambah dengan beban pekerjaan yang juga cukup banyak, saya menjadi jarang melakukan monitoring dan evaluasi kinerja pegawai di bawah saya.”

Hal tersebut dibenarkan oleh staff pada Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah, Sadikin (5 September 2022):

“Saya menjadi rutin menginput laporan kinerja saya pada aplikasi walaupun sedang WFH. Karena jika tidak diinput akan terlihat oleh atasan langsung, dan biasanya langsung diingatkan oleh atasan langsung untuk menginputnya agar tidak mendapatkan teguran lebih lanjut. Laporan saya juga menjadi lebih rapi. Jika ada keperluan dengan laporan tersebut bisa langsung dicetak melalui aplikasi tersebut.”

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa baik atasan selaku pengawas dan pegawai yang menjadi bawahannya sudah beradaptasi dengan perubahan dari presensi menggunakan *finger print* ke aplikasi SMART ASN. Penggunaannya juga dinilai telah efektif dalam melakukan pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bungo, terutama pada saat kebijakan WFH itu diterapkan. Kemudahan yang didapatkan atasan untuk memantau presensi dan kinerja pegawainya ada akhirnya membuat para pegawai menjadi lebih disiplin dalam bekerja. Karena jika berdasarkan hasil pantauan yang didapatkan atasan dari aplikasi SMART

ASN pegawai tidak melaporkan presensi dan kinerja, pegawai tersebut dapat dengan mudah diberikan sanksi berupa teguran lisan, tertulis bahkan bisa diberhentikan.

Dari hasil wawancara peneliti bersama narasumber berkaitan dengan tiga indikator efektivitas, yaitu: pencapaian tujuan, integrasi, dan adaptasi dapat disimpulkan bahwa dari ketiga indikator tersebut, penerapan aplikasi SMART ASN dalam meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bungo sudah terlaksana dengan baik namun karena masih terdapat beberapa hambatan dalam penerapannya maka dapat dinilai kurang efektif.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dijelaskan, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa penerapan sistem informasi aplikasi SMART ASN di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bungo dinilai cukup efektif dalam meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan kinerja pegawai, namun untuk pengawasan presensi dalam penerapannya masih terdapat beberapa hambatan, seperti kesulitan dalam penggunaan aplikasi SMART ASN, karena mengalami *error* atau tidak bisa diakses pada saat pegawai melakukan presensi, sehingga pegawai harus melaporkannya ke urusan kepegawaian dan melakukan presensi manual. Jika tidak, maka pengawasan yang dilakukan berdasarkan data yang diperoleh dari aplikasi SMART

ASN menjadi tidak valid saat pegawai yang tidak dapat melakukan presensi dengan aplikasi tersebut tidak menyertainya laporan presensinya dengan bukti presensi manual.

Rekomendasi

Adapun rekomendasi yang dapat penulis berikan kepada pihak-pihak yang terkait sebagai upaya untuk meningkatkan efektifitas penerapan aplikasi SMART ASN dalam pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai sebagai berikut:

1. Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jambi sebagai instansi yang bertanggung jawab terhadap aplikasi SMART ASN ini dapat melakukan evaluasi dan pemeliharaan aplikasi berkala dalam penerapan Aplikasi tersebut. Selain itu, dapat juga menambahkan fitur pengaduan pada aplikasi tersebut, sehingga jika pengguna mengalami hambatan dalam penerapannya, maka hambatan tersebut dapat segera ditindaklanjuti dan diperbaiki.
2. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bungo agar dapat membuat pakta integritas terhadap seluruh pegawai yang menjadi atasan langsung agar dapat secara rutin memantau bawahannya melalui fitur pengawasan dan penegakan disiplin ASN pada aplikasi SMART ASN, sehingga upaya penegakan disiplin ini dapat terlaksana sebagaimana tujuan penerapan aplikasi SMART ASN ini.

REFERENSI

Buku

- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen. Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Mardiamso. (2016). *Efisiensi dan Efektifitas*. Jakarta: Andy.
- Milles, B. M., & Huberman, M. (2014). *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*. Depok: UI-Press.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wiratna, S. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Jurnal

- Arianto, D. A. N. (2013). "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar". Dalam, *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". Dalam, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Marwiyah, S., Septiandika, V., & Priastutik, W. S. (2022). "Analisis Implementa Aplikasi SIAP Terhadap Tingkat Kepatuhan Hadir ASN di Bagian Umum Pemerintah Kota Probolinggo". Dalam, *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 6(3), 10088–10096.
- Ramadhan, M. D., & Kurniawan. (2021). "Sistem Informasi Presensi Mendukung *Work From Home* Berbasis *Android* pada Bank BTN Syariah Palembang". Dalam, *Bina Darma Conference on Computer Science (BDCCS)*, 3(3), 595–604.
- Rifai, A., Novianti, H., Yunika, D., Ilmu, F., & Universitas, K. (2018). "Penerapan *Collaborative Customer Relationship Managemet* (CRM) pada Sistem Presensi *Online*". Dalam, *Jurnal Sistem Informasi (JSI)*, 10(2), 1600–1611.
- Sari, C. N., Heriyanto, M., & Rusli, Z. (2018). "Efektivitas Pelaksanaan Program Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Rukun Warga". Dalam, *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 15(1).
- Setiawan, A. (2013). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang". Dalam, *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Yasin, M., Nasution, S. L., & Ikhsan, M. A. Al. (2022). "Pengaruh Aplikasi Absensi *Online* dan Aparatur Labuhanbatu *Information System* (ALIS) Terhadap Disiplin Pegawai (Studi Kasus di RSUD Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu)". Dalam, *JOEL: Journal of Educational and Language Research*, 1(11), 1597–1608.

