

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Informasi kini dapat dengan mudah diakses dan diperoleh berkat kemajuan teknologi dan informasi yang sangat pesat. Cara untuk mempercepat dan meningkatkan akurasi hasil kerja, berbagai sektor dipengaruhi oleh peran teknologi dan informasi dalam pengembangan sistem dengan efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Salah satu bidang yang terkait dengan pemanfaatan inovasi data adalah bidang otoritas publik, yang diharapkan dapat menawarkan jenis bantuan publik yang berkualitas.

Pemerintah Indonesia didorong untuk mengembangkan pemerintahan dengan sistem yang berbasis elektronik atau *e-government* yang canggih dan lengkap dalam upaya mewujudkan hal tersebut. Mengintegrasikan alur proses bisnis, implementasi *e-government* yang memiliki tujuan memberi pelayanan kepada publik dengan baik dan menghasilkan informasi yang dapat diterima oleh masyarakat luas. Indonesia menempati peringkat 88 dari 193 negara dalam data *E-Government Development Index* (EGDI) 2020. Pemerintah Indonesia, khususnya Kementerian PAN dan RB menilai tingkat kematangan penerapan Sistem Manajemen Birokrasi Elektronik (SPBE) berdasarkan indeks EGDI (Qotrunnisa, 2021).

Oleh karena itu, Pemerintah Indonesia, melalui Keputusan Presiden tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) dalam Undang-Undang Nomor 95 Tahun 2018. Pengaturan yang telah dilakukan membuat SPBE dapat

dimanfaatkan untuk memberikan pelayanan yang layak, efektif, administrasi terbuka dan bertanggung jawab untuk bekerja pada administrasi terbuka. Tata kelola yang baik dapat dipromosikan dengan memasukkan *e-government* ke dalam operasi pemerintah dengan entitas terkait. Memahami bahwa pengawasan yang konsisten harus diprioritaskan saat menggunakan *e-government* sangat penting bagi pemerintah daerah. Berbagai asosiasi pemerintah daerah telah melakukan *e-government*, salah satunya kerangka *e-government* yang dilakukan oleh Pemda Tanjungpinang. Langkah ini dibuat untuk membuat pekerjaan lebih mudah di tempat kerja dengan meningkatkan efisiensi dan disiplin pegawai melalui program absensi sehingga pekerja menyesuaikan dengan teknik pencatatan kehadiran.

Kemampuan perusahaan, organisasi atau institusi lain untuk melacak kehadiran pegawai sangat penting. Kemajuan lembaga dianggap dibantu oleh kepatuhan tepat waktu dan integritas karyawan. Sistem pencatatan kehadiran sering digunakan untuk menjamin dedikasi dan akuntabilitas karyawan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan untuk mencapai hasil yang diinginkan bersamaan dengan tujuan yang telah ditentukan. Sepanjang garis ini, keandalan dan eksekusi pekerja dapat diperkirakan dengan mudah. Aplikasi SIAP Kepri merupakan satu diantara sejumlah sistem dimana saat ini diterapkan dalam penertiban keberadaan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kota Tanjungpinang. pemanfaatan aplikasi SIAP untuk pencatatan kehadiran. Diskominfo Provinsi Kepulauan Riau mengembangkan aplikasi SIAP yang dapat dimanfaatkan oleh Pemerintah Kabupaten dan Kota Kepulauan Riau yang telah menandatangani perjanjian kerjasama penggunaan teknologi informasi (TI). Secara umum hal ini tertuang dalam Nota Kesepahaman

antara Pemerintah Daerah Provinsi dan Kota di Wilayah Kepri, Nomor 120.23/KDH.37/KB-01/2022 dan Nomor 181/1.1.02/8/MoU Pasal 2 angka 3 ayat 2 ayat (2) Pasal 2022 berkaitan dengan kerja sama antar daerah, khususnya penggunaan aplikasi SIAP sebagaimana diatur dalam ketentuan PKS antara Pemerintah Kepulauan Riau dan Pemerintah Kota Tanjung Pinang. 863/02/5.16/PKS/2022 4, juncto huruf c dan d Pasal 5 ayat (2) tentang penggunaan aplikasi SIAP. Kerangka pencatatan partisipasi sangat penting dalam menilai pelaksanaan pekerja, terutama dalam hal disiplin dan kewajiban yang representatif.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tanjung Pinang (BKPSDM) dengan ini ditunjuk didalam menjalankan tugas maupun fungsinya sesuai dengan perintah Walikota Tanjung Pinang berlandaskan pada PERDA No 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Kelembagaan Daerah Kota Tanjung Pinang didirikan pada tahun Peraturan Nomor 30 Tahun 2020 tentang Perubahan Berdasarkan Peraturan Walikota Tanjung Pinang Nomor 50 Tahun 2016 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja BKPSDM Kota Tanjung Pinang. Misi utama BKPSDM Kota Tanjung Pinang adalah membantu Walikota dalam pelaksanaan kebijakan daerah di bidang operasional pemerintahan daerah dan SDM, sebagai salah satu penugasan Walikota dan Wakil Walikota Tanjung Pinang periode tahun 2018.

Tugas Pokok dan Fungsi BKPSDM Kota Tanjung Pinang menyelenggarakan fungsi. Kebijakan teknis Kota Tanjung Pinang akan dirumuskan. Di bidang sumber daya manusia, memberikan dukungan manajemen kepada pemerintah daerah di bidang SDM, mengawasi tugas yang dijalankan pada bidang manajemen SDM,

melaksanakan urusan sekretariat instansi pemerintah, hingga menjalankan tugas lainnya dimana diperintah oleh bidang pengelolaan. Kemudian ada pelayanan yang diberikan terkait urusan kepegawaian daerah yaitu, pembinaan teknis dan pelatihan manajemen kepegawaian, pembinaan data dan informasi kepegawaian, pelaksanaan pengurusan kepangkatan dan mutasi pegawai, pelaksanaan pengurusan pensiun PNS serta pensiun janda/duda, dan pelaksanaan pengurusan administrasi Karpeg, Karis/Karsu, Kartu Asuransi, Taspen, pemberian penghargaan dan lainnya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Kepegawaian Kota Tanjung Pinang (BKPSDM) menggunakan aplikasi SIAP sebagai sistem pengelolaan kehadiran pegawainya. Memperhatikan huruf a dan b Pasal 3 ayat (3) Peraturan Walikota Tanjung Pinang No. 32 Tahun 2018 tentang Jam Kerja Pegawai Pemerintah Daerah di Kota Tanjung Pinang, maka jam kerja efektif dalam 5 hari kerja adalah 37,5 jam. Pada hari Senin hingga Kamis, jam kerja adalah dari pukul 08.00 hingga 16.00 WIB, sedangkan pada hari Jumat jam kerja dari pukul 08.00 hingga 15.00 WIB untuk membuka pintu petisi Jumat yang akan diadakan antara pukul 11.30 hingga 13.00 WIB. Setelah menggunakan aplikasi SIAP, pegawai tidak boleh terlambat dalam mengisi kehadiran, dan jika ada keterlambatan harus mengantinya dengan menambah jam kerja saat pulang. Dedikasi dan kinerja pekerja juga dapat dinilai secara efektif, sehingga hadiah atau disiplin yang tepat dapat diberikan dengan cara berperilaku yang representatif. Proses pengukuran kehadiran, pegawai harus ada di area kerja untuk menghindari kegagalan pengisian daftar hadir, karena aplikasi SIAP membutuhkan GPS kantor sebagai titik lokasi untuk mengisi daftar hadir dan juga berlaku saat kembali ke rumah.

Sejak 22 Juni hingga 22 Juli 2022, Pemerintah Kota Tanjungpinang mengimplementasikan aplikasi Sistem Informasi Aktivasi Presensi (SIAP) di lima Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yaitu Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Bappelitbang, Kecamatan Tanjung Pinang Barat, dan Kelurahan Pinang Kencana. Hal ini dilakukan karena dalam kasus penggunaan kerangka partisipasi oleh ASN masih pada premis manual, memperkirakan tingkat kehandalan dan kinerja pekerja sulit. Loyalitas dan kinerja di antara karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh seberapa sering mereka mengunjungi tempat kerja. Budaya dan aturan organisasi lembaga juga harus diingat.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tanjungpinang telah mengambil keputusan untuk menggunakan aplikasi Sistem Informasi Aktivasi Kehadiran (SIAP) guna memenuhi kebutuhan sejenis di lingkungan Pemerintah Kota Tanjungpinang. Aplikasi SIAP ini merupakan hasil pengembangan dari Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Kepulauan Riau sebagai platform absensi pegawai Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Ini merupakan tahapan dalam memperluas tanggung jawab dan melakukan digitalisasi bagi perwakilan Pemda Tanjungpinang dalam melakukan partisipasi kerja. Metode pengumpulan data, pengolahan data, dan penghitungan rangkuman kehadiran memakan waktu dan tidak efisien, serta sistem yang digunakan untuk absensi karyawan masih mengandalkan pencatatan manual harian. Selain itu, ada risiko kehilangan dan kesalahan data yang sangat tinggi. Aplikasi SIAP Kepri telah digunakan oleh 18 kelurahan di Tanjungpinang untuk mengelola absensi pegawai secara online. Para petugas pengelola staf Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dewan Perwakilan

Rakyat Daerah (DPRD) Kota Tanjungpinang diperkenalkan dengan aplikasi SIAP Kepri sebelum diimplementasikan. 2.404 pegawai telah memanfaatkan aplikasi SIAP Kepulauan Riau yang telah diimplementasikan di 44 OPD/unit kerja (Syihab et al., 2022).

Capaian kinerja pegawai BKPSDM ditetapkan pada Peraturan Walikota (PERWALI) Tanjungpinang No. 30 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota (PERWALI) Tanjungpinang No. 50 Tahun 2016 Tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Tanjungpinang. Realisasinya, tingkat kedisiplinan pegawai dan tingkat pelanggaran kedisiplinan juga di ukur demi meningkatkan ketaatan dan kepatuhan aparatur. Hubungan adalah kekuatan persuasi yang dilakukan seseorang secara tatap muka bersama orang lain pada suatu pekerjaan ataupun organisasi yang tujuannya ialah untuk meningkatkan semangat kerja dan bekerja sama untuk mencapai hasil yang memuaskan, merupakan suatu bentuk komunikasi tertentu. Seringnya komunikasi yang baik antar rekan kerja dengan cara langsung ataupun melalui perantara bisa memberi pengaruh terhadap kualitas kerja dari karyawan. Anda akan segera melihat bahwa komunikasi yang baik mengarah pada saling mempertimbangkan dan mendukung di antara rekan kerja. (Syahputra et al., 2020).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah yang paling kompleks dan tidak dapat diprediksi perilakunya. Oleh karena itu, mereka tidak dapat ditukarkan, apalagi di standarisasi (Rahardjo, 2022). Departemen SDM merupakan bagian penting pada sebuah perusahaan dikarenakan mempunyai tanggung jawab utama dalam

menjalankan kegiatan pengelolaan dan operasional perusahaan. Elemen-elemen seperti keuangan, peralatan, dan investasi tidak dapat optimal tanpa kontribusi langsung dari sumber daya manusia. Agar kinerja perusahaan mencapai tingkat maksimal, diperlukan karyawan yang efektif dan efisien dalam organisasi tersebut (Siahaan & Bahri, 2019).

Satu metode untuk mendapatkan SDM dengan unggul adalah melalui proses perekrutan (Utomo, 2022). Kehadiran sumber daya manusia di suatu lembaga memiliki peran yang krusial. Tenaga kerja membawa potensi besar dalam menjalankan berbagai aktivitas lembaga. Pentingnya memanfaatkan potensi setiap individu di dalam lembaga tersebut merupakan kunci untuk mencapai output yang optimal. Dalam konteks pencapaian tujuan organisasi, peran manusia menjadi faktor paling signifikan (Sinambela, 2019). Tantangan besar saat ini bagi BKPSDM yakni mencapai kinerja karyawan dengan optimal demi kemajuan instansi. Hal ini memerlukan respons cepat dan dedikasi tinggi dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul. Proses ini tidak hanya tentang mencapai keuntungan, melainkan juga melibatkan alokasi anggaran besar untuk investasi dalam pengembangan SDM.

Perubahan terhadap Peraturan Wali Kota Tanjungpinang Nomor 17 Tahun 2021 mengenai Pedoman Penilaian Kinerja dalam Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara di Kota Tanjungpinang, pada Pasal 17 Ayat (1) menyatakan bahwa Pegawai ASN yang sedang ditempatkan di instansi Pemerintah Pusat/Provinsi/Kabupaten/Kota lain, dan/atau tidak memberikan kontribusi langsung serta tidak menunjukkan kinerja terhadap Pemerintah Daerah,

akan tidak memperoleh Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara (TPP ASN). Seorang pegawai tidak lagi dilihat atau dinilai berkompeten berdasarkan kedisiplinannya melainkan secara kinerjanya. Walaupun keterkaitan diantara disiplin kerja dengan kinerja karyawan sangatlah erat, namun tingkat kinerja karyawan cenderung mempunyai peningkatan sembari dengan tingginya disiplin kerja, maupun sebaliknya, menurun sejalan dengan penurunan disiplin kerja. Akan tetapi tetap saja dalam penilaian berkompeten atau tidaknya seorang pegawai dilihat dari kinerjanya.

Meskipun kantor BKPSDM ini tidak bersinggungan langsung dengan Masyarakat, akan tetapi kantor BKPSDM ini mengurus dan mengatur tentang urusan kepegawaian di seluruh OPD Kota Tanjungpinang yang mana terdapat OPD-OPD lain yang memberikan pelayanan langsung kepada Masyarakat luas. Secara tidak langsung memberikan manfaat bagi Masyarakat luas khususnya Masyarakat Kota Tanjungpinang.

Seperti data yang diperoleh peneliti melalui penelitian sebelumnya, yang menjelaskan bahwa penggunaan aplikasi SIAP sangat efektif untuk mengatur sitem presensi di BKPSDM. Meskipun keberadaan aplikasi SIAP telah memberikan dampak positif didalam membuat peningkatan akan kedisiplinan pegawai hingga mendorong perbaikan reformasi birokrasi, namun implementasinya masih belum sepenuhnya efektif karena pegawai masih menghadapi beberapa hambatan dan masalah. Selain itu, hasil yang optimal dari penerapan ini belum sepenuhnya terlihat. Kemudian di Kantor BKPSDM sendiri masih terdapat beberapa pegawai yang sering datang terlambat berdasarkan data presensi menggunakan aplikasi SIAP

pertahun 2023, yang mana ketidakdisiplinan ini nantinya akan memberikan dampak yang buruk ke berbagai hal lain, seperti misalnya tidak selesainya pekerjaan tepat waktu dan kurang maksimalnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini tentunya akan membuat penilaian terhadap kinerja pegawai yang menjadi kurang bagus. Berdasarkan penjelasan diatas peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam tentang **“Pengaruh Penggunaan Aplikasi SIAP Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tanjungpinang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas penulis memfokuskan untuk mengukur bagaimana Pengaruh Penggunaan Aplikasi SIAP Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tanjungpinang.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana aplikasi SIAP berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tanjungpinang.

1.4. Manfaat Penelitian

Sehubungan dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat secara signifikan baik dalam konteks teoritis maupun praktis. Berikut adalah beberapa manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman bagi peneliti lain yang tertarik dalam melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai Pengaruh Penggunaan Aplikasi SIAP Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tanjungpinang. Selain itu, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam bentuk pengetahuan akademik bagi program studi Ilmu Pemerintahan, serta berperan sebagai sumber pengembangan teori dan konsep mengenai bagaimana Pengaruh Penggunaan Aplikasi SIAP Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tanjungpinang.

1.4.2. Manfaat Praktis

- a. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tanjungpinang akan mendapatkan manfaat dengan menerapkan hasil penelitian ini sebagai masukan dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai terhadap penggunaan aplikasi SIAP.

- b. Masyarakat dan pembaca akan mendapat manfaat dengan bertambahnya pemahaman mengenai Pengaruh Penggunaan Aplikasi SIAP Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tanjungpinang.

