

PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DENGAN MENGUNAKAN PRESENSI DIGITAL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU

SYAMSUARDI

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kepulauan Riau
e-mail : syamsuardi5163@gmail.com

ABSTRAK

Kemajuan bersetujuan langsung dengan inovasi penguasaan teknologi digital. Merubah suatu kebiasaan ASN yang tidak berkinerja menjadi berkinerja memerlukan pendekatan yang adaptif terhadap penguasaan terhadap informasi ilmu pengetahuan teknologi sehingga individu ASN dan organisasi tempat bekerja bisa meningkat dengan indikator kinerja terukur dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) baik kinerja harian, mingguan, bulan dan tahunan. Ada suatu tantangan tersendiri bagi ASN yang bertugas di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dimana wilayah kerjanya terdiri dari 96 % adalah perairan dan 4 % daratan, jumlah pulau 2408 pulau tersebar di lima (5) Kabupaten dan dua (2) kota, berhadapan dengan Negara Singapura dan Malaysia dimana pemerintahannya cukup maju di Asia Tenggara. Metoda yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metoda penelitian kualitatif dengan tehnik pengumpulan data melalui angket, wawancara dan memanfaatkan dokumen kepegawaian yang relevan pokok bahasan penelitian yang bersumber di BKD dan KOPRI Provinsi Kepulauan Riau. Pengelolaan manajemen ASN yang bertugas di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dalam mengelola absensi presensi dalam bekerja di organisasi perangkat daerah melalui berbagai tahapan diantaranya tahun 2004-2017 absensi presensi ASN masih menggunakan lembaran absensi manual dengan membutuhkan tanda tangan kehadiran masuk kerja dan absensi pulang kerja dan sangat rentan disalah gunakan, pada tahun 2018-2019 presensi ASN menggunakan *fingerprints*, pada tahun 2019- 2021 dan sampai sekarang telah menggunakan presensi digital *fingerprints* dilengkapi *selfi* wajah dan GPS dengan aplikasi *e-kinerja* (aplikasi SIMANJA) yang terintegrasi dengan *e-disiplin* (Aplikasi SIAP) dan *e-manajemen* kepegawaian (aplikasi SILAT). Dengan sudah terintegrasinya sistem manajemen ASN secara digital penggajian pegawai dan tunjangan kinerja pegawai sesuai dengan hasil kinerja (TUKIN) sudah dibayarkan melalui sistem digital. Dengan inovasi presensi digital dapat meningkatkan kinerja ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.

Kata Kunci: Peningkatan kinerja, Aparatur Sipil Negara, Presensi Digital

ABSTRACT

Advances in information technology are in direct contact with innovations in mastering digital technology. Changing a non-performing ASN habit to a high-performing one requires an adaptive approach to mastery of information and technology so that individual ASN and work organizations can improve with measurable performance indicators in Employee Performance Targets (SKP) both daily, weekly, monthly and yearly. There is a challenge for ASN who work in the Riau Islands Province Government where the working area consists of 96% is sea and 4% is land, the number of islands is 2408 islands spread over five (5) regencies and two (2) cities, facing the State of Singapore. and Malaysia, where the government is quite advanced in Southeast Asia. The method used in this study uses qualitative research methods with data collection techniques through questionnaires, interviews and utilizing relevant staffing documents at BKD and KOPRI in Kepulauan Riau Province. Riau in managing attendance at work in regional device organizations through various stages including in 2004-2017 ASN attendance still uses manual attendance sheets requiring a signature for attendance at work and attendance at work and is very vulnerable to being misused, in 2018 -2019 ASN presences use fingerprints, in 2019-2021 and until now have used digital fingerprints

presences equipped with facial selfies and GPS with e-performance applications (SIMANJA applications) which are integrated with e-discipline (SIAP applications) and e-personnel management (SILAT application). With the integration of the ASN management system digitally, employee salaries and employee performance allowances in accordance with performance results (TUKIN) have been paid through a digital system. With digital presence innovation, it can improve the performance of ASN in the Riau Islands Provincial Government.

Keywords: Improved Performance, State Civil Apparatus, Digital Presence

PENDAHULUAN

Lemahnya daya saing suatu negara salah satu disebabkan karena kualitas sumber daya manusia yang rendah, secara faktual masih gagap teknologi digital, tidak disiplin, kurang memiliki pengetahuan informasi teknologi, kurang motivasi dalam bekerja, organisasi dirampingkan, tidak memiliki keahlian, cenderung konsumtif dan kurang produktif sehingga dalam persaingan dan kompetensi sumberdaya manusia kurang memiliki talenta dengan kata lain kalah dalam persaingan global. Sesuai dengan perkembangan pembangunan secara pada zaman melenial industri 4. mengglobal saat ini tentunya *mindset* dan pola pikir dan pola bekerja serba digital dan haruslah setiap insani melakukan inovasi dalam bekerja merubah perilaku dalam melaksanakan aktivitas kehidupan baik sebagai ASN, karyawan, pembisnis dan sebagainya. Hal ini dibuktikan dalam masa pandemi Covid-19 orang-orang yang mematuhi protokol kesehatan dan disiplin mampu meningkatkan imunisasi tubuhnya yang bisa bertahan melewati masa-masa kritis penyebaran covid -19. Dari hasil observasi, wawancara, penyebaran angket dan pengolahan dokumentasi dan referensi yang relevan, adanya ASN datang terlambat masuk kantor, tidak melakukan presensi masuk dan keluar kantor, pulang kantor lebih awal, keluyuran pada jam kerja, menitip presensi, kurang memiliki pengetahuan tentang teknologi, malas bekerja. Sehingga kinerja tidak maksimal, organisasi tidak berkinerja, disisi lain bagi ASN yang memiliki skill memiliki motivasi, inovasi disiplin dalam bekerja penghasilannya sama dengan ASN yang tidak disiplin. Kondisi yang seperti ini tentunya mengakibatkan kinerja ASN tidak optimal dan melemahkan organisasi perangkat daerah. Merespon fenomena yang terjadi penulis tertarik meneliti secara ilmiah kondisi yang seharusnya tidak terjadi senyatanya terjadi, seharusnya ASN berkinerja dan berinovasi dalam mencapai tujuan organisasi senyatanya ada yang ASN kurang memiliki kinerja, dengan demikian penulis memberi judul dari karya tulis ini adalah peningkatan kinerja ASN dengan menggunakan presensi digital di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.. Pada saat ini jumlah Pegawai Negeri Sipil 5.159 orang belum termasuk jumlah Pegawai dengan Perjanjian Kerja dan Tenaga Harian Lepas (THL).

J.Lockett (dalam Amtrong, 2006) manajemen kinerja adalah pengembangan kompetensi dan membangun komitmen individu untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan bersama dalam organisasi, dimana organisasi memberikan dukungan dan semangat untuk pencapaian tujuan tersebut. (LAN RI, 2021) Dengan demikian secara umum manajemen kinerja dapat dinyatakan sebagai suatu proses menyelaraskan atau mengintegrasikan sasaran organisasi dengan individu untuk mencapai efektifitas organisasi. Lingkup dari manajemen kinerja paling tidak menjadi 3 (tiga) indikator yaitu ;

1. *Inputs* (masukan). Masukan yang diperlukan untuk proses manajemen kinerja antara lain berupa kapabilitas sumberdaya manusia, baik sebagai individu maupun tim, yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan dan kompetensi lainnya.
2. *Proses* (proses). Manajemen kinerja membutuhkan proses pelaksanaan kinerja, bagaimana kinerja dijalankan, mulai dari perencanaan sampai dengan tujuan yang diharapkan.
3. *Outputs* (Keluaran). Keluaran atau hasil kerja organisasi, baik dalam bentuk barang ataupun jasa, perlu dibandingkan dengan dengan tujuan yang telah ditetapkan

sebelumnya. Apakah ada kesesuaian untuk pencapaian tujuan atau tidak. Jika terjadi deviasi antara keluaran dengan tujuan maka perlu dilakukan umpan balik.

Dilihat dari pemilihan kata “Kinerja” dan “Kerja” saja tentunya sudah sangat berbeda. Secara harfiah (kbbi.web.id) kinerja dipahami sebagai sesuatu yang dicapai, sedangkan kerja dipahami sebagai kegiatan melakukan sesuatu. Dari pengertian tersebut, secara *dummy* dapat dipahami bahwa kinerja berfokus pada hasil, sedangkan kerja berfokus pada proses/aktivitas. Akan tetapi, untuk para pengelola kinerja organisasi tidak cukup hanya pemahaman *dummy*, tetapi harus memahami manajemen kinerja secara lebih detail dan komprehensif. Beberapa pakar kinerja menyebutkan bahwa kriteria Indikator kinerja harus “SMART” yang merupakan akronim dari *Spesific, Measurable, Achievable, Reliable* dan *Timebound*. Sesuai judul jurnal Peningkatan Kinerja ASN dengan Menggunakan Presensi Digital maka teori yang digunakan sesuai dengan pendapat J.Lockett (dalam Amtrong, 2006) yang terkait dengan peningkatan kinerja pegawai, manajemen ASN dan presensi digital. Dengan demikian antara *input* dan *proses* serta *out come* dijadikan dalam suatu sistem digital termasuk penilaian kinerja individu dan organisasi terintegrasi secara elektronik. Bukan sekedar untuk presensi digital saja tetapi hasil kinerja dari individu *day to day* dalam organisasi bisa terukur melalui sistem digital, sehingga setiap ASN SMARS berkinerja tinggi dan tujuan organisasi bisa tercapai secara maksimal.

METODA PENELITIAN

Metoda dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif, dimana peneliti menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif dengan pendekatan edukatif karena dalam penelitian ini peneliti lebih terfokus untuk menggambarkan atau mendeskripsikan peristiwa yang terjadi dilapangan secara sistematis logis dan objektif serta faktual. Sehingga setiap fakta-fakta yang terjadi serta memecahkannya permasalahan yang ada dengan metoda ilmiah. Penelitian kualitatif diartikan sebagai penelitian yang digunakan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian yang dikaji diantaranya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain, secara holistik dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa yang dikemas suatu kontek khusus secara alami dan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moelong, 2011).

Pada penelitian ini penulis mendeskripsikan peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan menggunakan presensi digital di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Data yang digunakan dalam penelitian ini. diantaranya: a. Data primer, data primer dapat diartikan sebagai data yang diperoleh dan berkaitan langsung dengan permasalahan yang dihadapi dan penelitian ini. Menurut Indriantoro dan Supomo (2012) menyebutkan bahwa peneliti memperoleh data atau informasi secara langsung melalui penggunaan instrumentasi-instrumentasi yang ditetapkan sebelumnya. b. Survei, survei pada kegiatan ini dilakukan melalui pengisian koesioner terhadap pejabat Administrator dan Pengawas di lingkungan BKD & KOPRI Provinsi Kepulauan Riau. Menurut Sugiyono (2013:11) menyebutkan bahwa metode survey adalah penelitian yang dilakukan dengan memanfaatkan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis, informan yang penulis jadikan objek pada penelitian ini adalah sampling data yang terdiri dari Sekretaris dan Kepala Bidang-Bidang Pejabat Administrator Pejabat Pengawas dan staff staff di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah dan Krop Pegawai Republik Indonesia Provinsi Kepulauan Riau. Menurut Al-wasilah (2011), Observasi penelitian diartikan sebagai sebuah pengamatan yang dilakukan secara sistematis dan terencana serta ditujukan untuk perolehan data yang dapat dikendalikan validitas atau reliabilitasnya. Wawancara, melakukan pengumpulan data dengan melakukan wawancara dengan sumber data di BKD & KOPRI dan OPD di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Angket, daftar isian yang terkait pertanyaan secara tertulis dijawab oleh responden. Dokumen, dokumen ini terkait dengan hasil kinerja faktual melalui presensi manual

maupun digital sehingga masing-masing data yang diperlukan lengkap untuk diinterpretasikan.

HASIL PENELITIAN

Dari hasil pengumpulan data dari wawancara, angket, observasi dan data presensi dari BKD & KOPRI dapat disampaikan bahwa setelah dilakukan presensi absensi secara digital dapat meningkatkan kinerja ASN baik secara individu maupun secara organisasi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, dalam bekerja di unit kerja masing-masing sesuai dengan Peraturan Gubernur Kepulauan Riau, ASN sudah membiasakan diri presensi dengan menggunakan *smartphone*, kebiasaan seperti ini sudah dilakukan semenjak tahun 2019 sampai sekarang. Data saat ini jumlah PNS sebanyak 5159, sebanyak 70 % diantaranya berada di pusat Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau dan 30 % berada menyebar lima (5) Kabupaten dan dua (2) kota di pulau-pulau. Kesulitan dihadapi oleh ASN di pulau-pulau terdepan terluar dan pulau terpencil sinyal internet sangat terbatas. Semenjak dioperasional aplikasi digital SIMANJA dari tahun 2019 sampai sekarang tidak ada kendala yang berarti setiap hambatan baik secara teknis dan operasional dapat dicarikan solusi dan jalan keluarnya.

Namun demikian Kepala BKD & KOPRI melalui Kepala Bidang Penegakan Disiplin dan Informasi (Hj. Nora) mengatakan bahwa teknologi informasi setiap hari demi hari (*day to day*) semakin canggih teknologi digital tentunya kedepan aplikasi SIMANJA harus dimutakhirkan sesuai dengan teknologi yang terbaru. Dengan memanfaatkan teknologi digital *e-kinerja* semua ASN yang bertugas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dapat profesional, adaptif, berprestasi, berinovasi SMARST meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi perangkat daerah dengan demikian pelayanan prima kepada publik dapat memajukan pembangunan Provinsi Kepulauan Riau sesuai dengan Program Gubernur Kepulauan Riau H.Ansar Ahamad SE.MM yang dimuat dalam RPJMD dan pembangunan berskala prioritas, dapat memajukan masyarakat Provinsi Kepulauan Riau yang terintegrasi dengan Pembangunan Nasional dan Pembangunan Kabupaten dan Kota di wilayah kepulauan ini. Dalam perkembangan terkini sebagaimana kita ketahui bahwa semua Organisasi Perangkat Daerah semenjak dua tahun terakhir ini sudah memiliki inovasi digital dalam memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat.

ASN yang bekerja di wilayah kerja Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau sudah menggunakan aplikasi SIMANJA dan menyampaikan hasil kerjanya secara digital berdasarkan perjanjian kerjanya dengan atasan masing-masing. Badan Kepegawaian Daerah dan Korp Pegawai Republik Indonesia (BKD & KOPRI) Provinsi Kepulauan Riau bahwa manajemen pengelolaan ASN khusus Pegawai Negeri Sipil sudah dilakukan secara digital *online* dengan menggunakan aplikasi SILAT bahkan sudah bisa menggunakan *smartphone* sehingga diakses dimana saja dan kapan saja. Melalui penjelasan dari Kepala Bidang Penegakan Disiplin dan Informasi menyampaikan bahwa Aplikasi digital SILAT ini merupakan inovasi digital untuk memberikan pelayanan yang terbaik untuk ASN di lingkungan wilayah kerja Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Sebanyak 5.159 Pegawai Negeri Sipil yang ada sudah menggunakan aplikasi SIMANJA baik dalam pengusulan pangkat, gaji berkala, DUPAK, pensiun dan sebagainya dan bahkan aplikasi ini sudah terintegrasi dengan Badan Kepegawaian Negara dan instansi yang terkait tentunya yang bisa mengaksesnya. Walaupun sudah menggunakan digital dalam pengelolaan manajemen ASN harus ada *back up data* yang terjaga keamanan dan kerahasiannya dalam artian tim anti menyadap duplikasi harus disediakan oleh negara mengingat dunia ini sudah dikuasai oleh teknologi digital. ASN di lingkungan kerja Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau sudah melaksanakan dan menggunakan presensi digital *online* dengan menggunakan aplikasi SIAP dan bisa diakses di unit kerja masing-masing atau ditempat yang sudah ditentukan sesuai dengan regulasi yang ada. Aplikasi SIAP sudah dilengkapi dengan GPS *selfi* dan kamera wajah sehingga ASN yang melakukan *fingerprinth* dapat diketahui secara objektif. Pelaksanaan

penggunaan presensi digital secara *online* sudah dimuat dalam suatu regulasi yang diatur di dalam Peraturan Gubernur dan Keputusan Gubernur Provinsi Kepulauan Riau dan semua ASN yang bekerja dilingkunagna Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau sudah menggunakannya secara efektif, presensi digital ini terintegrasi dengan GPS dilengkapi dengan peta lokasi dan vidio. Presensi digital ini menggunakan *fingerprint* bisa menggunakan *smartphone*, komputer dan laptop. Dari jumlah PNS yang ada sebanyak 80 % sudah menggunakan presensi absensi secara digital dan dan 20 % yang berada di pulau-pulau presensi dalam bekerja menggunakan *fingerprint* slip jari dan presensu manual tanda tangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kemajuan bersetuhan langsung dengan inovasi penguasaan teknologi digital. Merubah suatu kebiasaan pola pikir (*mind set*) ASN yang tidak berkinerja menjadi berkinerja memerlukan pendekatan yang adaptif terhadap penguasaan informasi ilmu pengetahuan teknologi sehingga individu ASN dan organisasi tempat bekerja bisa meningkat dengan indikator kinerja terukur dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) baik kinerja harian, mingguan, bulan dan tahunan. Ada suatu tantangan tersendiri bagi ASN yang bertugas di lingkungan Pemrintah Provinsi Kepulauan Riau dimana wilayah kerjanya terdiri dari 96 % adalah perairan dan 4 % daratan, jumlah pulau 2408 pulau tersebar di lima (5) Kabupaten (Bintan, Karimun, Lingga Anambas dan Natuna) dan dua (2) kota (Batam dan Tanjungpinang), berhadapan dengan Negara Singapura dan Malaysia dimana pemerintahanya cukup maju di Asea Tenggara. Pengelolaan manajemen ASN yang bertugas di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dalam mengelola absensi presensi dalam bekerja di organisasi perangkat daerah melalui berbagai tahapan diantaranya tahun 2004-2017 absensi presensi ASN masih menggunakan lembaran absesnsi manual dengan membutuhkan tanda tangan kehadiran masuk kerja dan absensi pulang kerja dan sangat rentan disalah gunakan, pada tahun 2018-2019 presensi ASN menggunakan *fingerprints*, pada tahun 2019- 2021 dan sampai sekarang telah menggunakan presensi digital *fingerprints* dilengkapi *selfi* wajah dan GPS dengan aplikasi *e-kinerja* (aplikasi SIMANJA) yang terintegrasi dengan *e-disiplin* (Aplikasi SIAP) dan *e-manajemen* kepegawaian (aplikasi SILAT). Dengan sudah terintegrasinya sistem manajemen ASN secara digital penggajian pegawai dan tunjangan kinerja pegawai sesuai dengan hasil kinerja (TUKIN) sudah dibayarkan melalui sistema digital. Dengan inovasi presensi digital dapat meningkatkan kinerja ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Sehubungan dengan terlalu luas ruang lingkup pokok bahasan ini dan mengingat ruang dan waktu juga terbatas maka penulis hanya membatasi pokok dalam karya ilmiah dan hanya membahas tentang peningkatan kinerja ASN dengan menggunakan presensi digital dengan sub pokok bahasan; peningkatan kinerja, manajemen ASN dan absensi presensi digital.

Pembahasan

Peningkatan kinerja

Kedudukan atau status jabatan PNS dalam sistem birokrasi selama ini dianggap belum sempurna untuk menciptakan birokrasi yang professional. Untuk dapat membangun profesionalitas birokrasi. Berikut beberapa penjelasan yang ada dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan jenisnya, Pegawai ASN terdiri atas: 1). Pegawai Negeri Sipil (PNS); dan 2) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). PNS merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan, memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Sedangkan PPPK adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian berdasarkan perjanjian kerja sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Dengan kehadiran PPPK tersebut dalam manajemen ASN, menegaskan bahwa tidak semua pegawai

yang bekerja untuk pemerintah harus berstatus PNS, namun dapat berstatus sebagai pegawai kontrak dengan jangka waktu tertentu. Hal ini bertujuan untuk menciptakan budaya kerja baru menumbuhkan suasana kompetensi di kalangan birokrasi yang berbasis pada kinerja.

Manajemen Asn

Pegawai ASN berkedudukan sebagai aparatur negara yang menjalankan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah serta harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik. Pegawai ASN dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik. Kedudukan ASN berada di pusat, daerah, dan luar negeri. Namun demikian pegawai ASN merupakan satu kesatuan. Kesatuan bagi ASN ini sangat penting., mengingat dengan adanya desentralisasi dan otonomi daerah, sering terjadi adanya isu daerah yang hampir terjadi dimana-mana sehingga perkembangan birokrasi menjadi stagnan di daerah-daerah

Masyarakat beranggapan bahwa ASN bekerja di pemerintah tidak mengeluarkan keringkat hasilnya dapat setiap bulan, status sosial tinggi, pakaian bersih, berwibawa, sebahagian besar hidup konsumtif tidak produktif, suka menuggak-nunggu pekerjaan, berbicara berbelit-belit, suka mempersulit, cenderung berpolitik, kurang disiplin, cenderung melakukan kecurangan dalam pelayanan. ASN yang bertugas di Wilayah Provinsi Kepulauan Riau mempunyai tantangan tersendiri, terdiri dari dua kota dan lima Kabupaten wilayah ini terdiri dari perairan yang 96 % dan daratan 4 % jumlah pulau-pulau 2408 pulau 14 % dari seluruh pulau-pulau yang ada di Wilayah Republik Indonesia. Daerah ini terluar terdepan terpencil dan wilayah strategis nasional berhadapan langsung dengan Pemerintahan yang sudah maju yaitu Saingapura dan Malaysia, Tiongkok di Laut Natuna Utara. Provinsi ini berdiri semenjak tahun 2002 dan baru efektif Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau semenjak tahun 2004. Dari tahun 2004 sampai dengan tahun 2017 pengelolaan kepegawaian penilain kinerja dan pengawasan pegawai dalam kehadiran bekerja di kantor masih menggunakan presensi abensi manual. Tentunya sulit diukur kinerja dan disiplin pegawai secara faktual Untuk mewujudkan ASN yang handal profesional dan bermoral sebagaimana penyelenggaraan yang mengimplikasikan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*) dan melaksanakan pelayanan pemerintahan secara digital (*electronic government*) dengan memanfaatkan Sistem Informasi Teknologi. Selanjutnya sebagaimana yang dimuat dalam Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. ASN dituntut setia pada Pancasila, Undang Undang Dasar Republik Indonsei tahun 1945 Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.

Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau sudah melakukan berbagai program yang terkait dengan *E-government* dan menjadi sekala prioritas dalam pengelolaan P3D (Perencanaan, Personil, Pengelolaan Aset dan Dana), BKD & KOPRI sudah melaksanakan berbagai progres inovasi dalam mendisiplin kinerja ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dengan mengembangkan presensi ASN secara digital sesuai dengan program pemerintah yang telah melaksanakan pelayanan secara elektronik (*electronic government*) dengan program *e-disiplin* dan *e-kinerja*.

Pelaksanaan birokrasi pemerintahan diberbagai penelitian menyebutkan bahwa birokrasi di Indonesia harus melakukan pembaharuan sesuai dengan arus global. Berupaya menciptakan birokrasi yang efesien, inovatif, responsif dan akuntabel (Haryono, 2007) Termasuk adanya pelaksanaan E-government. Ada perubahan dari budaya lama menuju budaya baru. Tahapan jalanya pemerintahan dengan sistema yang awal (lama) Proses adaptasi ini mempengaruhi jalannya pelaksanaan pemerintahan. Kemudian akan ada implimentasi akan ada yang efektif bagi pemerintahan.

Surat Keputusan Kementrian Pemberdayaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implimentasi core values dan employer branding ASN, BerAkhlak berorientasi pada pelayanan yaitu komitmen memberikan

pelayanan prima dengan kepuasan masyarakat. Akuntabel yaitu bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan, kompeten terus belajar dan mengembangkan kapabilitas. harmonis, saling peduli dan menghargai perbedaan, loyal yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara, adaptif yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan seni menghadapi perubahan, kolaboratif membangun kerjasama yang sinergis. Panduan perilaku (kode etik) masing-masing nilai dasar adalah sebagai berikut; berorientasi pelayanan; memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat, ramah cekatan, solutif, dan dapat diandalkan, melakukan perbaikan tanpa henti. Akuntabel; melaksanakan dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi, menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab efektif dan efisien, tidak menyalahgunakan jabatan. kompeten; meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah membantu orang lain belajar, melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik. Harmonis; menghargai setiap orang apapun latar belakangnya, suka menolong orang lain, membangun lingkungan kerja yang kondusif. Loyal; memegang teguh ideologi Pancasila, UUDN RI TAHUN 1945 Setia kepada NKRI serta pada Pemerintahan yang sah. Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi dan Negara. Menjaga rahasia jabatan dan negara. Adaptif ; cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan, terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas, bertindak proaktif. Kolaboratif; Memberikan kesempatan berbagai pihak untuk berkontribusi, terbuka dalam bekerjasama untuk menghasilkan nilai tambah. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama. Nilai-nilai dasar berakhlak menjadi dasar penguatan budaya kerja di instansi pemerintah untuk mendorong kinerja individu dan tujuan organisasi/instansi percepatan individu negara maju. Pegawai yang melakukan pelanggaran mengancam pelanggaran jam kerja, dikenakan hukuman sesuai dengan PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. e-disiplin merupakan perwujudan dari E-Government Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau .

Presensi Digital

Bentuk pemanfaatan E-government yang sesuai dengan strategi pelaksanaan E-government sudah dilakukan pemerintah bertujuan untuk memperbaiki kualitas pelayanan publik dan meningkatkan kedisiplinan aparatur. Terdapat bentuk transparansi dalam penyelenggaraan dan hubungan antara pemerintah pelaku bisnis dan masyarakat umum menjadi lebih baik. E-government merupakan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan kinerja pemerintah dalam menjalankan pemerintahan dan pelayanan publik serta mencapai tujuan untuk masyarakat yang maju paham teknologi (Ferdika & Nasution 2020). Pemanfaatan elektronik dalam penyelenggaraan pemerintahan menjadikan pekerjaan lebih efektif, efisien dan ada peningkatan kinerja. Bentuk pemanfaatan e-government seperti penerapan pada presensi kehadiran ASN absensi sidik jari atau fingerprint yang telah diterapkan di berbagai kantor pemerintahan (Yuwelsoni, 2016).

Penerapan *fingerprint* seperti ini benar-benar menggunakan pemanfaatan teknologi tepat guna untuk menghindari adanya kecurangan yang dilakukan oleh oknum aparatur pemerintah (Yuwelsoni, 2016). Penyimpanan data secara digital akan lebih efisien dan efektif serta meningkatkan kedisiplinan pegawai. Tidak ada kecurangan seperti absensi manual yang diisi selama oleh orang lain atau tanda tangan terlebih dahulu sebelum jam kerja. *Fingerprint* tidak dapat dimanipulasi karena untuk absensi diklik dengan sidik jari pegawai yang sudah terdata sebelumnya. Selain itu absensi *fingerprint* juga terdeteksi dengan jam dan hari. Dengan demikian secara otomatis masuk ke dalam sistem dan data.

Dilihat dari data yang ada pada tahun 2004-2018 mencerminkan bahwa pengelolaan kinerja ASN belum optimal dan sulit diukur kinerjanya dan pengawasan dilakukan pengawasan sub bagian kepegawaian karena untuk mengontrol absensi / kehadiran pegawai di kantor masih menggunakan absen manual dan sangat mudah disalahgunakan hal ini terjadi sudah sepuluh tahun. Pada tahun 2018-2019 dilakukan program kehadiran pegawai dengan menggunakan fingerprint ASN sudah mulai bisa beradaptasi dengan menggunakan

elektronik. Pada tahun 2020 dilakukan inovasi pelayanan kepegawaian tentang disiplin pegawai dengan menggunakan teknologi aplikasi digital dengan nama Simanja untuk menilai kinerja harian sesuai dengan SKP dan Aplikasi Siap untuk kehadiran secara faktual. Regulasi yang terkait dengan penyelenggaraan pelayanan pemerintah secara elektronik (e-government) diatur di dalam Peraturan Presiden Nomor 95 tahun 2018 System Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) penyelenggaraan pemerintahan yang memanfaatkan teknologi informasi komunikasi untuk layanan pengguna SPBE.

ASN Provinsi Kepulauan Riau menyebar di Kabupaten dan Kota dimana saat ini penduduk Kepulauan Riau berjumlah dua juta jiwa lima puluh persen berada di kota Batam, dua puluh persen berada di Kabupaten Kaimun tiga puluh persen berada di Kabupaten Bintan Kota Tanjung Pinang, Kabupaten anambas, Kabupaten Natuna. Kondisi geografis dan demografis serta geopolitik merupakan wilayah kepulauan yang wilayahnya terdiri 2408 pulau dengan 96 % adalah laut dan 4 % adalah darat berhadapan dengan dengan Negara Malaysia, Singapura, Vietnam, Kamboja, Tiongkok, Brunai .bagi ASN yang bertugas di Kepulauan Riau mempunyai tantangan tersendiri dalam melayani masyarakat, dari suatu segi berhadapan dengan negara maju di asean tenggara Singapura dan Malaysia disegi yang lain teknologi yang dimiliki masih tertinggal,

J.Lockett (dalam Amtrong, 2006) manajemen kinerja adalah pengembangan kompetensi dan membangun komitmen individu untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan bersama dalam organisasi, dimana organisasi memberikan dukungan dan semangat untuk pencapaian tujuan tersebut. (LAN RI, 2021) Dengan demikian secara umum manajemen kinerja dapat dinyatakan sebagai suatu proses menyelaraskan atau mengintegrasikan sasaran organisasi dengan individu untuk mencapai efektifitas organisasi. Lingkup dari manajemen kinerja paling tidak menjadi 3 (tiga) indikator yaitu ; 1. *Inputs* (masukan). Masukan yang diperlukan untuk proses manajemen kinerja antara lain berupa kapabilitas sumberdaya manusia, baik sebagai individu maupun tim, yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan dan kompetensi lainnya. Bagi daerah perbatasan terluar terdepan dan terpencil ini adalah kendala dalam menggunakan digital dalam pelayanan publik. 2. *Proses* (proses). Manajemen kinerja membutuhkan proses pelaksanaan kinerja, bagaimana kinerja dijalankan, mulai dari perencanaan sampai dengan tujuan yang diharapkan. Dari interpretasi data berbagai sumber dapat disimpulkan bahwa ASN di Unit Kerja/OPD dalam sudah menggunakan aplikasi digital dalam bekerja mulai dari perencanaan (*e-planing*), Penganggaran (*e-budgeting*), pengawasan (*e-controlling*), pelayanan publik (*e-pelayanan*), pengadaan barang dan jasa (*e-pengadaan*) dan sebagainya. Semua organisasi perangkat daerah sudah memiliki aplikasi inovasi pelayanan. Demikian sasaran kinerja yang sudah di rencanakan bisa maksimal diwujudkan secara faktual. 3. *Outputs* (Keluaran). Keluaran atau hasil kerja organisasi, baik dalam bentuk barang ataupun jasa, perlu dibandingkan dengan dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari sistem digital yang sudah mejadi suatu kebutuhan bagi ASN dalam bekerja dalam mewujudkan kinerja individu maupun kinerja organisasi dan pelayanan kepada masyarakat dapat terukur sesuai dengan indikator yang sudah ditetapkan diantaranya penilaian kinerja secara elektronik yang dilakukan oleh lembaga yang berwenang dan masyarakat. Tentu hasil dari kinerja ASN tersebut baik secara individual maupun organisasi terukur dari produk yang dihasilkan berupa hasil pembangunan berupa produk barang (infrastruktur) baik yang berwujud fisik maupun non fisik, Begitu juga berupa jasa yang diberikan kepada publik. Dari hasil wawancara, angket dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa ASN bekerja berpedoman pada *e-stándar* Pelayanan dan Stándar Operasional Prosedur (SOP). Terhadap penilaian kinerja organisasi berupa Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) yang tercermin dari Indek Kepuasan Masyarakat (IKM). Dalam penilaian peningkatan kinerja ASN apakah ada kesesuaian untuk pencapaian tujuan atau tidak sesuai dengan tugas dan peran organisasi tentu dapat dilihat dari audit yang dilaksanakan oleh auditor internal maupun eksternal yang dilaksanakan setiap tahun, Sehingga dapat dinilai efektif atau tidaknya kinerja yang sudah dihasilkan (pruduk hasil kinerja barang/jasa pelayana

publik) dengan demikian, jika terjadi deviasi antara keluaran dengan tujuan maka perlu dilakukan umpan balik. Hasil penelitian survei Watson Wyatt (dalam Pulakos, 2004) Salah satu contoh terkait dengan efektivitas sistem manajemen kinerja hasil survei Watson Wyatt (dalam Pulakos, 2004) menyimpulkan bahwa hanya 3 dari 10 pekerja yang setuju bahwa sistem manajemen kinerja di perusahaannya berhasil mendorong peningkatan kinerja. Bahkan kurang dari 40 persen pekerja berpendapat bahwa telah terdapat kejelasan target kinerja, adanya umpan balik yang jujur, atau telah berhasil menerapkan teknologi untuk membantu melakukan penyerdahan proses. Terdapat beberapa kemungkinan yang menyebabkan mengapa respons pekerja masih rendah (kurang dari 40% yang merespons positif) terhadap efektivitas sistem manajemen kinerja ini. Misalnya: dimungkinkan pemilihan sistem manajemen kinerja yang diterapkan kurang tepat relevansinya dengan kebutuhan fungsi organisasi ketika diintegrasikan dengan sistem manajemen sumber daya lainnya. Atau dimungkinkan pula pada proses yang kurang sesuai dengan budaya kerja organisasi sehingga memengaruhi persepsi pegawai, baik secara individu maupun tim, terhadap penerapan sistem manajemen kinerja ini. Hal ini relevan dengan pendapat Armstrong (2006) yang mengidentifikasi bahwa hambatan dalam penerapan manajemen kinerja ini bisa timbul dari kalangan manajer (pemimpin) dan pegawai (karyawan) yang merasa bahwa dengan penerapan manajemen kinerja ini menjadi beban tambahan dalam bekerja, atau karena ada buruknya desain sistem manajemen kinerja itu sendiri, baik instrumen maupun prosesnya, namun permasalahannya terletak pada inti dari kinerja itu sendiri yang kurang mengakomodasi sifatnya jika dikaitkan dengan kondisi organisasi, yakni karena kinerja sangat bersifat personal, menyangkut karakter individu pegawai dan budaya organisasi yang diterapkan. Khusus untuk sektor publik, tantangan manajemen kinerja tidak kalah besarnya karena berbagai permasalahannya dalam karakter budayanya. Sistem manajemen yang cenderung masih bersifat birokratis, pola hierarki yang kuat, dengan “*read tape*” birokrasi yang kental, sedangkan sistem manajemen kinerja membutuhkan dinamisasi yang didukung oleh kompetensi dan kapabilitas yang harmonis. Disamping itu, instansi pemerintah memiliki tugas dan fungsi yang cenderung masih bersifat umum dengan *output* yang bersifat “sama” sebagai salah satu ukuran akuntabilitas, menjadi sulit terukur. Sebagai entitas yang diberi kepercayaan mengurus kepentingan publik, maka kinerja yang jelas dan terukur menjadi ukuran apakah pengelolaan yang dilaksanakannya telah sesuai dengan amanat yang diberikan. Pembahasan dimaksudkan untuk memaknai hasil penelitian sesuai dengan teori yang digunakan dan tidak sekadar menjelaskan temuan. Pembahasan harus diperkaya dengan merujuk hasil-hasil penelitian sebelumnya yang telah terbit dalam jurnal ilmiah.

Jannah Lailatul Fitri (2020), Penerapan Work From Home dan Work From Office dengan Absensi Online Sebagai Implikasi E- Government Dimasa New Normal Raja Arliza (2021), Penguatan Fungsi Organisasi Melalui Jabatan Fungsional Studi Kasus Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Menggunakan metoda Kualitatif deskriptif Strategi yang perlu dilakukan oleh Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, diantaranya: Peningkatan kompetensi manajerial yang menekankan kompetensi kepemimpinan dan komunikasi, peningkatan anggaran pengembangan kompetensi SDM jabatan fungsional yang proposional, Menyusun dokumen peta jabatan yang sesuai kebutuhan organisasi, Menyusun dokumen Analisa Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK).

Bagus Noor Handika,dkk, (2018) Analisis Kualitas Pelayanan Publik (Studi Kasus Pada Kantor SAMSAT Kabupaten Kudus) Pelayanan Samsat secara elektronik sudah dilakukan Kabupaten Kudus. Akhmad Fadillah (2018) Strategi Meningkatkan Kepatuhan Standar Pelayanan Publik (Studi Kasus Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau) Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan Strategi yang diterapkan DPMPSTP Provinsi Riau untuk meningkatkan kepatuhan standar pelayanan publik dengan adanya sistem pelayanan dan tersedianya informasi secara elektronik dan non elektronik.

Miftahur, Laily 2016) Strategi Penguatan Organisasi pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung Hasil dari penelitian ini antara lain: (1) Strategi penguatan organisasi yang dilakukan oleh Bagian Organisasi Setda Kabupaten Tulungagung, dilihat berdasarkan beberapa aspek penguatan organisasi (Grindle, 1997), yaitu pemanfaatan personil, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, dan struktur manajerial yang telah dilaksanakan dengan baik dan berhasil diterapkan; (2) Hasil dari penguatan organisasi pada Bagian Organisasi Setda Kabupaten Tulungagung yang ditinjau berdasarkan tercapainya tujuan dari organisasi antara lain terbentuknya kelembagaan yang efektif dan efisien, peningkatan kualitas pelayanan publik melalui sistem ketatalaksanaan.

KESIMPULAN

Dari prospek pengembangan hasil penelitian ini tentunya sangat menarik untuk diteliti lebih lanjut mengingat perubahan begitu cepat bersifat dinamis dimana subjek dan objek penelitian bertambah kompleksitasnya untuk itu bagi peneliti harus tetap belajar terus tanpa jemu mengasah dan menambah pengetahuannya secara kontinyu, sehingga permasalahan yang terjadi di pemerintahan, dinamika kompleksitas politik global dan nasional, dinamika masyarakat dan perkembangan pembangunan, ilmu pengetahuan dan teknologi secara global, sosiokultural bisa dikaji secara ilmiah. Disamping dinamika kinerja ASN sebagai suatu profesi dapat memuaskan pelayanan kepada masyarakat cepat tepat efisien dan efektif, apalagi di jaman melenial z ini kompetensi ASN dipertaruhkan profesionalismenya. Disisi lain ASN sebagai profesi dihadapkan pada dinamika politik sesuai dengan perkembangan demokrasi. Regulasi yang sudah dikeluarkan oleh Negara tentang profesi ini haruslah diaplikasikan jangan sampai mandul tajam kebawah tumpul keatas. Dinamika ke daerahan muncul dengan berbagai isunya tentu ASN harus bisa menetralsir dengan nasionalisme yang tinggi dan bertanggung jawab, jangan main-main dengan api pasti terbakar dan jangan main-main dengan air pasti basah filosofi ini sangat dalam, bangkitkan semangat kesatuan dan persatuan yang dituangkan dalam UUD RI tahun 1945 loyalitas dan integritas yang tinggi terhadap NKRI.

Model kepemimpinan birokrasi harus sudah berubah jangan duduk dibelakang meja harus berada ditengah-tengah tuthuri handayani, ingarso songtulodo, imadyo mangun karsro, cara bekerja dikantorpun harus berubah, model bekerja melaksanakan tugas juga harus berubah.

Prospek pengembangan aplikasi digital sangat menjanjikan dalam mempercepat proses pembangunan dan harus terprogres secara kontinyu dikembangkan dalam *e-government*, regulasi harus bisa mengatur tentang perkembangan pelayanan pemerintahan secara elektronik serta proferty teknologi pendukung harus tersedia jangan ada wilayah NKRI yang tidak termapping secara digital, regulasi yang terkait dengan pembangunan bangsa dan negara harus sudah adaptif dengan perkembangan teknologi yang terbaru. Generasi ASN yang lulus CPNS sekarang termasuk generasi melenial z yang cerdas harus mampu menjawab tantangan pembangunan ke depan. Hal ini sangat dirasakan pada saat ini negeri kita dilanda pandemik COVID_19 bekerja mematuhi protokol kesehatan ada yang WFH dan ada pula WFO, dengan kebiasaan ASN sudah menggunakan digital *e-kinerja* dan disiplin dalam bekerja melaksanakan tugas dapat meningkatkan kinerja individu yang dimuat dalam sasaran Kinerja (SKP) dan mewujudkan tujuan organisasi yang menjadi kesepakatan bersama dengan pimpinan instansi masing-masing. Inovasi presensi digital terintegrasi ini digagas di aplikasikan oleh Badan Kepegawaian Daerah & KOPRI Provinsi Kepulauan Riau, bermanfaat bagi semua ASN dan stakeholder yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Fadillah. (2018). Strategi Meningkatkan Kepatuhan Estándar Pelayanan Publik Studi Kasus Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau. *JOM FISIPOL* Vol 5 No. 1 – April 2018

- Baban Subandi, (2020) Stándar Kinerja Pelayanan Pelatihan Kepemimpinan Asministrator (Widyaiswara Ahli Madya LAN)
- Bungin, Burhan (Ed). 2003. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Aktualisasi Metodologi ke Arah Ragam Varian Kontemporer*. Jakarta, PT.Raja Grafindo Pesada
- Raja Arliza. (2021) Penguatan Fungsi Organisasi Melalui Jabatan Fungsional Studi Kasus di Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau, *Yurnal Widyaiswara Indonesia* Vol 2, No 3 September 2021
- Jannah Lailatul Fitri. (2020). Penerapan Work From Home dan Work From Office dengan Absensi Online Sebagai Implikasi E- Government Dimasa New Noramal. *Jurnal Sevil Service* VOL. 14. No 1, Juni 2020 1-10 (emeil; nuruljannahlailatulfitria@gmail.com)