

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu diambil dari jurnal-jurnal penelitian yang berhubungan dengan judul yang akan diteliti :

1. (Arieska, 2023) “Penerapan Aplikasi *E-Absensi Online* dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan aplikasi *E-Absensi Online* sebagai alat untuk meningkatkan disiplin kerja ASN di Kantor Camat, dengan fokus pada pengurangan absensi tidak sah dan peningkatan produktivitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi di lokasi penelitian. Analisis data dilakukan secara naratif untuk menggambarkan implementasi aplikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *E-Absensi Online* berhasil meningkatkan disiplin kerja ASN melalui pengurangan absensi tidak sah dan peningkatan produktivitas, meskipun ada tantangan awal dalam adaptasi teknologi. Aplikasi ini terbukti efektif dalam memantau kehadiran secara *real-time* di kantor camat.
2. (Jaftoran, 2023), “Penerapan Sistem *Absensi Online* Terintegrasi dalam Meningkatkan Kedisiplinan ASN di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku.” Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kebijakan sistem *absensi Online*, menganalisis implementasinya dalam

meningkatkan kedisiplinan ASN, serta mengidentifikasi kendala dan upaya perbaikan di Badan Kepegawaian Daerah. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan tinjauan pustaka, studi lapangan, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan verifikasi kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem *absensi Online* meningkatkan kedisiplinan ASN dengan data akurat dan transparan, namun dihadapi kendala teknis seperti sensor lambat, hang, kesalahan baca sidik jari, jam tanggal tidak sesuai, dan koneksi internet. Upaya perbaikan meliputi pelaporan, observasi, monitoring berkala, dan pemberian insentif.

3. (Annisa, 2023), "Penerapan Absensi Berbasis *Online* Melalui *Smartphone* untuk Meningkatkan Disiplin Pegawai di Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat." Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan *absensi Online* melalui *smartphone* guna meningkatkan disiplin pegawai, dengan indikator produktivitas, praktis, efisien, transparansi, dan keamanan tinggi. Menggunakan metode *literatur review*. Data disintesis secara naratif dengan pengelompokan berdasarkan temuan serupa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *absensi Online* lebih unggul daripada sistem *fingerprint* dalam hal menghindari antri, pemantauan *real-time*, dan transparansi. Implementasi melalui aplikasi Abon Sumbar meningkatkan disiplin pegawai, meskipun ada kendala kompatibilitas hanya untuk perangkat Android, serta dampak positif pada Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Pelayanan publik.

4. (Rizal, 2025), “Penerapan *Absensi Online* dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai pada Kantor Kecamatan Simpang Kiri Kota Subulussalam.” Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji implementasi *absensi Online* dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai, serta menganalisis dampaknya pada pegawai di kantor kecamatan. Menggunakan metode kualitatif dengan wawancara terstruktur (15 informan), observasi, dan dokumentasi. Analisis data melalui reduksi, penyajian, dan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *absensi Online* meningkatkan akurasi data, mengurangi manipulasi, dan disiplin kerja pegawai. Dampak positif meliputi efisiensi, transparansi, dan perubahan perilaku, meskipun ada kendala teknis seperti jaringan yang diatasi dengan dukungan IT. Rencana pengembangan meliputi integrasi dengan evaluasi kinerja.
5. (Widodo, 2025) “Implementasi E-Kinerja dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)”. Pada era digitalisasi administrasi pemerintahan, penelitian ini menyoroti tantangan dalam penerapan sistem *e-performance* yang terintegrasi dengan presensi digital di berbagai instansi daerah. Banyak instansi pada awalnya mengalami kesulitan teknis dan resistensi dari pegawai yang belum memahami manfaat sistem tersebut secara menyeluruh. Namun, setelah adaptasi berjalan dan sistem mulai stabil, ditemukan bahwa penerapan presensi digital memberikan dampak positif pada peningkatan efektivitas kinerja ASN secara menyeluruh. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara sistematis hubungan antara penerapan sistem *e-performance* dan presensi

digital pada peningkatan kinerja ASN di berbagai instansi pemerintahan. Pendekatan yang digunakan adalah *systematic literature review* pada berbagai studi empiris terkait implementasi *e-performance* dan sistem presensi digital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem *e-performance* yang terintegrasi dengan presensi digital mampu meningkatkan transparansi, objektivitas, dan efektivitas kerja ASN. Selain itu, sistem digital mendorong terciptanya birokrasi yang lebih profesional.

Tabel 2.1 Relevansi Penelitian

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Arieska, A (2023)	Penerapan Aplikasi <i>E-Absensi Online</i> dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan <i>E-Absensi Online</i> berhasil meningkatkan disiplin kerja ASN melalui pengurangan absensi tidak sah dan peningkatan produktivitas, meskipun ada tantangan awal dalam adaptasi teknologi. Aplikasi ini	Persamaan kedua penelitian, yaitu : 1). Kedua penelitian sama-sama meneliti penerapan aplikasi absensi <i>Online (E-Absensi)</i> untuk meningkatkan disiplin kerja ASN di tingkat kecamatan; 2). Fokus pada dampak sistem	Perbedaan kedua penelitian, yaitu : 1). Lokasi penelitian berbeda: Arieska (2023) di Kantor Camat Air Hangat, Kabupaten Kerinci, sedangkan penelitian ini di Kantor Kecamatan Patangkep Tutui, Kabupaten Barito

			<p>terbukti efektif dalam memantau kehadiran secara <i>real-time</i> di kantor camat.</p>	<p>digital pada kedisiplinan, dengan metode kualitatif deskriptif dan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi;</p> <p>3). Menyoroti tantangan awal adaptasi teknologi dan manfaat seperti pengurangan absensi tidak sah serta peningkatan produktivitas.</p>	<p>Timur.</p> <p>2).Penelitian ini lebih menekankan interpretasi subjektif dampak sistem presensi digital pada kinerja ASN secara keseluruhan, termasuk aspek motivasi dan efisiensi, sementara Arieska (2023) lebih fokus pada disiplin kerja spesifik tanpa eksplorasi mendalam persepsi subjektif ASN.</p>
2	<p>Ferdinandus Jaftoran, Agnes Marni Nenoliu, Meizar Hidayatullah Aqli, Angel</p>	<p>Penerapan Sistem Absensi <i>Online</i> Terintegrasi dalam Meningkatkan Kedisiplinan ASN di</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem absensi <i>Online</i> meningkatkan kedisiplinan ASN dengan</p>	<p>Persamaan kedua penelitian, yaitu :</p> <p>1). Kedua penelitian membahas penerapan sistem absensi</p>	<p>Perbedaan kedua penelitian, yaitu :</p> <p>1). Lokasi berbeda: Ferdinandus Jaftoran <i>et al.</i> (2023) di Badan</p>

	<p>Jevansca Duaramury, Gevin Wukt Wakim (2023)</p>	<p>Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku.</p>	<p>data akurat dan transparan, namun dihadapi kendala teknis seperti sensor lambat, hang, kesalahan baca sidik jari, jam tanggal tidak sesuai, dan koneksi internet. Upaya perbaikan meliputi pelaporan, observasi, monitoring berkala, dan pemberian insentif.</p>	<p><i>Online</i> terintegrasi untuk meningkatkan kedisiplinan ASN, dengan data akurat dan transparan sebagai hasil utama;</p> <p>2).Menggunakan metode kualitatif deskriptif, termasuk tinjauan pustaka, studi lapangan, observasi, wawancara, dan dokumentasi;</p> <p>3). Menyoroti kendala teknis seperti sensor lambat, kesalahan baca sidik jari, dan koneksi internet, serta upaya perbaikan seperti monitoring berkala.</p>	<p>Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku (tingkat provinsi), sedangkan penelitian ini di kantor kecamatan pedesaan (Patangkep Tutui, Barito Timur);</p> <p>2).Penelitian ini lebih kontekstual pada kinerja ASN di ujung tombak Pelayanan publik dengan interpretasi subjektif, sementara Ferdinandus Jaftoran <i>et al.</i> (2023) lebih umum pada kedisiplinan tanpa fokus spesifik pada kinerja atau persepsi ASN.</p>
--	--	--	---	---	--

3	Nur Annisa, Aldri Frinaldi (2023)	Penerapan Absensi Berbasis <i>Online</i> Melalui Smartphone untuk Meningkatkan Disiplin Pegawai di Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa absensi <i>Online</i> lebih unggul daripada sistem fingerprint dalam hal menghindari antri, pemantauan <i>real-time</i> , dan transparansi. Implementasi melalui aplikasi Abon Sumbar meningkatkan disiplin pegawai, meskipun ada kendala kompatibilitas hanya untuk perangkat Android, serta dampak positif pada Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Pelayanan publik.	Persamaan kedua penelitian, yaitu : 1). Kedua penelitian meneliti penerapan absensi <i>Online</i> melalui smartphone untuk meningkatkan disiplin pegawai/ASN, dengan indikator produktivitas, efisiensi, transparansi, dan keamanan; 2). Menggunakan metode literatur review dengan sintesis naratif, dan menyoroti keunggulan absensi <i>Online</i> dibanding manual, serta dampak positif pada TPP (Tambahan	Perbedaan kedua penelitian, yaitu : 1). Lokasi berbeda: Nur Annisa & Aldri Frinaldi (2023) di Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat (tingkat provinsi), sedangkan penelitian ini di kantor kecamatan spesifik (Patangkep Tutui, Barito Timur); 2). Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan fokus pada interpretasi subjektif kinerja ASN, sementara Nur Annisa & Aldri
---	-----------------------------------	---	---	--	---

				<p>Penghasilan Pegawai);</p> <p>3). Menekankan adaptasi teknologi dan manfaat seperti pengurangan antri dan pemantauan <i>real-time</i>.</p>	<p>Frinaldi (2023) lebih berbasis literatur review tanpa pengumpulan data lapangan langsung;</p>
4	<p>Sarita Hati, Jasmadi, Muchsin Rizal (2025)</p>	<p>Penerapan <i>Absensi Online</i> dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai pada Kantor Kecamatan Simpang Kiri Kota Subulussalam.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa absensi <i>Online</i> meningkatkan akurasi data, mengurangi manipulasi, dan disiplin kerja pegawai. Dampak positif meliputi efisiensi, transparansi, dan perubahan perilaku, meskipun ada kendala teknis seperti jaringan yang diatasi dengan dukungan IT. Rencana pengembangan meliputi</p>	<p>Persamaan kedua penelitian, yaitu :</p> <p>1). Kedua penelitian membahas penerapan absensi <i>Online</i> untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai/ASN di kantor kecamatan, dengan hasil seperti akurasi data, pengurangan manipulasi, dan peningkatan efisiensi;</p> <p>2).Menggunakan metode kualitatif</p>	<p>Perbedaan kedua penelitian, yaitu :</p> <p>1). Lokasi berbeda: Sarita Hati <i>et al.</i> (2025) di Kantor Kecamatan Simpang Kiri Kota Subulussalam, sedangkan penelitian ini di Kantor Kecamatan Patangkep Tutui, Kabupaten Barito Timur;</p> <p>2). Penelitian ini lebih mendalam pada interpretasi subjektif</p>

			integrasi dengan evaluasi kinerja.	dengan wawancara terstruktur, observasi, dan dokumentasi, serta menyoroti dampak positif pada perilaku kerja dan transparansi ; 3).Menekankan tantangan teknis seperti jaringan yang diatasi dengan dukungan IT.	dampak sistem pada kinerja ASN secara keseluruhan , termasuk motivasi intrinsik, sementara Sarita Hati <i>et al.</i> (2025) lebih fokus pada kedisiplinan tanpa eksplorasi mendalam persepsi ASN atau konteks pedesaan.
5	Rakhmat Sigit Widodo, Nur Wening (2025)	Implementasi <i>E-Kinerja</i> dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem <i>e-performance</i> yang terintegrasi dengan presensi digital mampu meningkatkan transparansi, objektivitas, dan efektivitas	Persamaan kedua penelitian, yaitu : 1). Kedua penelitian meneliti implementasi sistem digital (<i>e-performance</i> terintegrasi dengan presensi digital) untuk meningkatk	Perbedaan kedua penelitian, yaitu : 1). Lokasi berbeda: Widodo & Wening (2025) bersifat umum di berbagai instansi daerah tanpa spesifikasi lokasi, sedangkan penelitian

			<p>kerja ASN. Selain itu, sistem digital mendorong terciptanya birokrasi yang lebih profesional.</p>	<p>an kinerja ASN, dengan manfaat seperti transparansi, objektivitas, dan efektivitas;</p> <p>2).Menggunakan akan <i>systematic literature review</i> untuk mengkaji hubungan antara digitalisasi dan peningkatan performa birokrasi;</p> <p>3). Menyoroti tantangan awal seperti resistensi pegawai dan kesulitan teknis, serta relevansi dengan konteks kecamatan sebagai ujung tombak Pelayanan publik.</p>	<p>ini fokus pada Kantor Kecamatan Patangkep Tutui, Kabupaten Barito Timur.</p> <p>2). Penelitian ini menggunakan an deskriptif kualitatif dengan interpretasi subjektif dan triangulasi data lapangan, sementara Widodo & Wening (2025) lebih berbasis <i>literatur review</i> tanpa pengumpulan data primer spesifik.</p>
--	--	--	--	--	---

Sumber : Peneliti,2026

Sebagian besar penelitian terdahulu mengenai presensi digital hanya menyoroti aspek teknis seperti akurasi data, pencegahan manipulasi absensi, peningkatan transparansi, efisiensi operasional, serta dampaknya pada disiplin kerja dan fungsi *real-time*. Namun belum mengintegrasikan perspektif subjektif ASN dalam memahami dampak sistem pada produktivitas kinerja mereka, termasuk motivasi intrinsik, persepsi beban administratif, dan efek psikologis penggunaan teknologi digital. Penelitian sebelumnya juga cenderung membatasi analisis pada disiplin kerja tanpa menempatkannya dalam kerangka strategis produktivitas ASN yang lebih luas, seperti indikator tanggung jawab, kualitas kerja dan produktivitas secara keseluruhan sesuai teori (Mangkunegara, A. A. A. P., 2017). Selain itu, sebagian besar studi dilakukan di wilayah dengan infrastruktur stabil dan tidak menelaah konteks pedesaan, sehingga belum menjelaskan bagaimana ASN memaknai presensi digital dalam kaitannya dengan adaptasi teknologi dan efektivitas kerja pada level kecamatan yang menjadi ujung tombak pelayanan publik. Oleh karena itu, penelitian ini relevan untuk mengisi gap tersebut dengan fokus pada analisis penerapan sistem presensi digital dalam meningkatkan kinerja ASN di Kantor Kecamatan Patangkep Tutui, Kabupaten Barito Timur melalui aspek dampak produktivitas, khususnya dalam konteks kendala teknis seperti keterbatasan sinyal internet di daerah pedesaan.

B. Landasan Teori

1. Administrasi Publik

Menurut (Siagian, 2019) administrasi publik adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atau rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Administrasi publik secara spesifik dapat diartikan sebagai suatu proses pengelolaan dan pelaksanaan kebijakan yang dibuat oleh pemerintah dalam rangka memenuhi kebutuhan dan kepentingan masyarakat. Hal ini melibatkan berbagai kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan dalam sektor publik yang bertujuan untuk mencapai tujuan Negara dan masyarakat. Administrasi publik juga mencakup manajemen sumber daya, pengelolaan anggaran, dan Pelayanan publik yang efisien, transparan, serta akuntabel.

a. Paradigma Administrasi Publik

1. Old Public Administration (OPA)

Paradigma *Old Public Administration* (OPA) atau administrasi publik klasik lahir dari gagasan (Wilson, W., 1887) mengenai pemisahan antara politik dan administrasi (*politics administration dichotomy*). Paradigma ini menekankan pentingnya hierarki, efisiensi, kepatuhan pada aturan, serta pengawasan ketat pada pegawai untuk mencapai ketertiban birokrasi. Tokoh-tokoh seperti Frank J. Goodnow dan Leonard D. White mempertegas bahwa administrasi publik memiliki fungsi utama sebagai pelaksana kebijakan secara netral, rasional, dan profesional (Ahmad, A., 2012).

2. *New Public Administration* (NPA)

Paradigma New Public Administration (NPA) muncul pada akhir 1960-an sebagai kritik pada birokrasi yang dianggap terlalu kaku dan berjarak dengan masyarakat. Menurut (Waldo, D., 1968), administrasi publik harus berorientasi pada nilai-nilai kemanusiaan, keadilan sosial, dan partisipasi masyarakat. NPA menekankan pentingnya fleksibilitas, desentralisasi, serta kemampuan birokrasi dalam merespons perubahan sosial dan teknologi.

3. *New Public Management* (NPM)

Selanjutnya, *Paradigma New Public Management* (NPM) berkembang pada tahun 1980-an sebagai respons pada kelemahan birokrasi tradisional yang dinilai tidak efisien. Menurut (Hood, C., 1991), NPM memberikan penekanan kuat pada pemanfaatan prinsip-prinsip tata kelola swasta kedalam sektor publik, seperti efektivitas, efisiensi, transparansi, akuntabilitas, serta orientasi pada hasil (*result oriented management*).

4. *New Public Service* (NPS)

Paradigma terbaru adalah *Paradigma New Public Service* (NPS) dikembangkan oleh (Denhardt, R. B., 2003) yang menekankan bahwa tujuan utama birokrasi publik bukanlah sekedar efisiensi administratif, melainkan Pelayanan kepada masyarakat. ASN dipandang sebagai *public servant* yang memiliki tanggung jawab moral untuk memberikan Pelayanan yang berkualitas, transparan, dan akuntabel.

Dari empat paradigma administrasi publik, penelitian penerapan sistem presensi digital pada kinerja ASN di Kantor Kecamatan Patangkep Tutui ini mengarah pada paradigma administrasi publik *New Public Management* karena berorientasi pada hasil, efisiensi, pengawasan kinerja, transparansi, penggunaan teknologi, dan peningkatan kualitas kerja aparat pemerintah.

b. Dimensi Administrasi Publik

Administrasi publik sebagai cabang ilmu sosial memiliki struktur teoritik yang luas dan bersifat multidimensional. Pemahaman mengenai dimensi-dimensi administrasi publik penting untuk menjelaskan bagaimana organisasi pemerintah bekerja dalam mengelola sumber daya, memberikan Pelayanan, dan mewujudkan tujuan negara.

Keban menyederhanakan cakupan administrasi publik yang sangat luas dalam 6 (enam) dimensi strategis administrasi publik, dimana masing-masing dimensi sangat menentukan dalam pencapaian tujuan (Keban, 2014). Bahkan apabila satu unsur tidak berfungsi dengan baik maka akan mengganggu unsur-unsur lainnya. Ke-enam dimensi administrasi publik tersebut adalah :

1. Dimensi Kebijakan

Shafritz dan Russell mendefinisikan kebijakan publik sebagai “*a government decides to do or not to do*”, dimana hal ini berkenaan dengan respon pada suatu isu politik (Shafritz, 1997). (Peterson, 2003) berpendapat bahwa kebijakan publik dilihat sebagai aksi pemerintah dalam menghadapi masalah dengan mengarahkan perhatian pada “siapa

mendapat apa, kapan dan bagaimana”. Oleh karenanya, kebijakan publik memiliki beberapa tahapan, yaitu : penetapan agenda kebijakan (*agenda setting*), formulasi kebijakan (*policy formulation*), adopsi kebijakan (*policy adoption*), implementasi kebijakan (*policy implementation*), dan penilaian kebijakan (*policy assesement*) (Dunn, 2004). Adapun beberapa isu terkait dengan kebijakan publik diantaranya: etika kebijakan, reformasi kebijakan publik, partisipasi dalam kebijakan publik, kualitas, efektivitas dan kapasitas kebijakan, serta kepalsuan kebijakan.

2. Dimensi Struktur Organisasi

Dimensi organisasi menjelaskan bagaimana struktur pemerintahan dibentuk, bagaimana kewenangan dibagi, dan bagaimana proses koordinasi diwujudkan. Struktur organisasi publik biasanya bersifat hierarkis, terdiri atas unit-unit yang saling berhubungan dan dipersatukan oleh tujuan pelayanan publik. Dimensi ini menekankan pentingnya pembagian kerja, rantai komando, dan kejelasan tugas agar organisasi mampu berfungsi secara efektif.

Menurut (Shafritz, 2016), organisasi publik memerlukan desain struktur yang memungkinkan birokrasi berjalan stabil sekaligus cukup fleksibel untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sementara itu, (Hughes, 2018) menekankan bahwa organisasi publik tidak hanya soal struktur formal, tetapi juga budaya kerja yang berkembang di dalam birokrasi dan memengaruhi perilaku aparatur.

3. Dimensi Manajemen

Dimensi manajemen mencakup seluruh proses pengelolaan administrasi pemerintahan, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penganggaran, pengawasan, hingga pengambilan keputusan. Manajemen publik memerlukan pendekatan rasional dan sistematis agar pemerintah dapat melaksanakan program-programnya dengan efisien.

(Henry, 2015) menyatakan bahwa manajemen publik adalah “upaya untuk mengarahkan sumber daya publik secara efektif guna mencapai tujuan Negara”. Manajemen ini tidak hanya teknis, tetapi juga menyangkut kemampuan kepemimpinan, koordinasi antar-instansi, serta optimalisasi sumber daya manusia. (Denhardt, 2015) juga menambahkan bahwa manajemen publik modern harus menekankan aspek kolaborasi, inovasi, dan responsivitas pada kebutuhan masyarakat.

4. Dimensi Etika

Administrasi publik selalu mengingatkan tentang etika karena etika dianalogkan sebagai sistem sensor pada administrasi publik. Bertens dalam (Keban, Y.T, 2008) mendefinisikan etika dalam tiga arti penting: (1) nilai-nilai moral dan norma-norma moral yang menjadi pegangan dalam bertingkah laku (sistem nilai); (2) kumpulan asas atau nilai moral (kode etik); (3) ilmu tentang baik atau buruk (filsafat moral). Etika dalam administrasi publik lebih dikenal dengan *administrative responsibility* dan di Indonesia lebih dikenal dengan Kode Etik. Dasar kode etik

bagi administrator publik di Indonesia adalah Pancasila seta norma etika yang bersifat universal sebagai penuntun tingkah lakunya.

5. Dimensi Lingkungan

Dimensi lingkungan adalah suasana dan kondisi sekitar yang mempengaruhi seluruh dimensi yang ada yaitu dimensi struktur organisasi, manajemen, kebijakan dan tanggung jawab moral. Lingkungan diartikan semua faktor yang berada diluar organisasi yang mampu mempengaruhi organisasi. Faktor diluar organisasi tersebut antara lain; kondisi politik, ekonomi, sosial, budaya dan hukum serta lingkungan khusus yang memiliki pengaruh yang terasa secara langsung seperti pelanggan, pemasok, pesaing, pemerintah, serikat kerja, asosiasi perdagangan, dan kelompok penekan (Robbins, 1991). Lingkungan yang berbeda dalam suatu negara, akan membentuk administrasi publik yang berbeda. Lingkungan Indonesia yang sangat bervariasi membentuk administrasi publik yang berbeda dengan negara-negara lain. Organisasi dapat bertahan hidup ketika mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan melalui perubahan strategi, struktur dan budaya kerja. Adapun beberapa isu penting dalam lingkungan administrasi publik di Indonesia seperti: tantangan dan kondisi Indonesia, tantangan administrasi publik, tantangan ide pembangunan dari Barat serta tantangan *good governance* yang makin gencar.

6. Dimensi Akuntabilitas Kinerja

Kinerja selalu dikaitkan dengan akuntabilitas. Secara umum akuntabilitas berkenaan dengan sistem *check and balance* kelembagaan dalam suatu sistem administrasi. Secara *eksternal* akuntabilitas merupakan tanggung jawab pada sumber daya atau otoritas yang diberikan atau diserahkan dan secara *internal* akuntabilitas merupakan pedoman etika, profesional dan praktek dalam menjalankan tanggung jawab yang diserahkan yang mengatur perilaku individu administrator menurut standar dan idealnya satu profesi (Keban, Y.T, 2009).

Perwujudan komitmen dari akuntabilitas publik ditunjukkan dalam bentuk kinerja, baik kinerja institusi maupun kinerja administrator publik. Penilaian kinerja dilakukan dengan membandingkan antara pencapaian dengan standar yang ada sehingga dapat memberikan motivasi untuk meningkatkan produktivitas. Salah satu parameter penilaian kinerja terdiri dari: (1) *relevance*, yaitu mengukur keterkaitan atau relevansi antara kebutuhan dengan tujuan yang dirumuskan; (2) efisiensi, yaitu perbandingan antara *input* dengan *output*; (3) efektivitas, yaitu tingkat kesesuaian antara tujuan dengan *intermediate outcomes (result)* dan *final outcomes (impacts)*; (4) *utility and sustainability*, yaitu mengukur kegunaan dan keberlanjutan antara kebutuhan dengan *final outcomes (impacts)*.

Dimensi manajemen publik menjadi pusat analisis dalam penelitian ini karena menjelaskan bagaimana sistem presensi digital berfungsi sebagai instrumen manajerial dalam mengelola dan meningkatkan kinerja ASN di Kantor Kecamatan Patangkep Tutui. Teknologi presensi tidak hanya dipahami sebagai pencatat kehadiran, tetapi sebagai alat kontrol yang menghasilkan data *real-time* untuk memperkuat fungsi pengawasan, mendeteksi pola ketidakdisiplinan, serta mendorong akuntabilitas pegawai. Integrasinya ke dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi menunjukkan bahwa keberhasilan sistem tidak hanya ditentukan oleh perangkat lunak, tetapi juga oleh kemampuan manajemen mengatur prosedur kerja, memberi arahan, menyediakan pelatihan teknis, dan menindaklanjuti temuan data kehadiran. Sistem digital turut meningkatkan efisiensi administrasi, mengurangi potensi manipulasi, dan mempercepat pelayanan publik melalui kedisiplinan waktu yang lebih baik, meskipun tetap mengandung tantangan seperti adaptasi pegawai, kesiapan infrastruktur, serta resistensi budaya kerja. Dengan demikian, dimensi manajemen publik memberikan lensa yang komprehensif untuk memahami bagaimana presensi digital mengubah mekanisme pengelolaan kinerja, meningkatkan disiplin dan produktivitas, serta membentuk pola kontrol baru dalam birokrasi lokal.

Dalam perspektif administrasi publik, khususnya pada dimensi manajemen publik, pengelolaan sumber daya manusia merupakan elemen kunci untuk memastikan efektivitas organisasi pemerintah. Kinerja ASN

menjadi salah satu indikator keberhasilan fungsi manajerial tersebut karena kualitas pelayanan publik sangat ditentukan oleh perilaku, disiplin, kemampuan teknis, dan ketepatan waktu aparatur dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, setiap instrumen manajerial yang diterapkan pemerintah diarahkan untuk memperkuat akuntabilitas dan disiplin ASN sebagai fondasi peningkatan kinerja.

2. Pengertian Penerapan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian penerapan adalah perbuatan menerapkan, sedangkan menurut beberapa ahli, penerapan adalah suatu perbuatan mempraktekkan suatu teori, metode, dan hal lain untuk mencapai tujuan tertentu dan untuk suatu kepentingan yang diinginkan oleh suatu kelompok atau golongan yang telah terencana dan tersusun sebelumnya.

Menurut (Usman, 2002), penerapan (implementasi) adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.

Menurut (Setiawan, 2004) penerapan (Implementasi) adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kata penerapan (Implementasi) bermuara pada aktifitas, adanya aksi, tindakan, atau mekanisme suatu sistem. Ungkapan mekanisme mengandung arti bahwa

penerapan (Implementasi) bukan sekedar aktifitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan.

3. Sistem Presensi Digital

Sistem adalah suatu kesatuan yang dapat berupa benda nyata maupun benda abstrak yang tersusun dari sejumlah bagian atau unsur yang saling berhubungan. Ketika berbicara tentang sistem secara keseluruhan, yang dimaksud adalah satu kesatuan yang memiliki tujuan tertentu agar sistem dapat bekerja dengan baik dan efisien. Upaya untuk mengkoordinasikan suatu proses untuk menemukan solusi adalah respon sistematis lainnya (Maulidiyani, 2023). Dapat disimpulkan bahwa sistem adalah aktifitas yang memiliki keterkaitan atau jaringan kerja yang dilakukan suatu objek yang memiliki hubungan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sistem presensi adalah kumpulan komponen yang saling berhubungan dengan batasan yang jelas, untuk suatu pendekatan kehadiran yang sewaktu-waktu diperlukan. Sementara itu, menurut pakar lain menyatakan bahwa sistem presensi adalah Sistem manajemen kehadiran personal atau suatu lembaga atau instansi yang secara otomatis mencatat data kehadiran dan dapat digunakan sebagai sumber laporan untuk kebutuhan manajemen personal (Painem, 2020).

Presensi digital merupakan sistem pencatatan kehadiran berbasis teknologi seperti biometrik, GPS, atau pemindaian elektronik yang bekerja secara otomatis sehingga mampu meminimalkan kesalahan manusia dan

meningkatkan keandalan data (Damanik, 2023). (Hermawan, 2024) menyatakan bahwa digitalisasi proses kehadiran memungkinkan verifikasi identitas yang lebih cepat, akurat, serta mengurangi peluang manipulasi data melalui integrasi teknologi sensor dan basis data terpusat.

Digital adalah representasi data atau informasi menggunakan sistem biner, yaitu angka 1 (positif/aktif) dan 0 (nonpositif/nonaktif), yang diproses oleh teknologi elektronik seperti komputer dan *smartphone*. Digital berbeda dengan analog (sinyal kontinu) dan memungkinkan penyimpanan, pengiriman, serta pemrosesan informasi yang cepat, efisien, dan akurat.

Presensi digital dalam PERBUB No 08 Tahun 2024 Tentang Tata Kelola Absensi *Online* didefinisikan sebagai sistem pencatatan kehadiran pegawai PNS, pegawai kontrak, dan tenaga honorer di lingkungan Pemerintah Kabupaten Barito Timur yang menggunakan aplikasi atau platform digital berbasis teknologi informasi seperti geolokasi, foto *selfie*, dan integrasi dengan Sistem Informasi Manajemen Pegawai (SIMPEG), untuk memastikan verifikasi identitas yang akurat dan *real-time*.

Dalam organisasi publik, presensi digital tidak hanya berfungsi sebagai alat pencatat jam hadir dan pulang, tetapi juga sebagai *instrument* pengendalian disiplin yang memastikan kepatuhan terhadap jam kerja, pola kehadiran, dan tanggung jawab pegawai. Sistem ini menghasilkan rekam jejak kehadiran yang objektif, *real-time*, serta mudah diaudit sehingga dapat digunakan dalam proses evaluasi perilaku kerja dan penilaian kinerja ASN. Melalui penyediaan data yang *valid* dan terverifikasi, presensi digital mendukung mekanisme

monitoring instansi secara lebih efektif serta memperkuat prinsip akuntabilitas dan transparansi dalam tata kelola kepegawaian.

Berdasarkan hubungan antara dimensi manajemen publik, teori kinerja ASN, dan penerapan sistem informasi digital, presensi digital menjadi instrumen strategis untuk memastikan ketepatan waktu dan kedisiplinan aparatur dalam bekerja. Namun, efektivitas sistem ini sangat ditentukan oleh kesiapan organisasi, persepsi pegawai, dan kemampuan adaptasi pada teknologi. Di beberapa konteks organisasi publik, teknologi presensi justru dipersepsikan sebagai beban administratif atau mekanisme kontrol berlebihan sehingga dapat memengaruhi motivasi dan produktivitas kerja. Kondisi ini menyebabkan munculnya pertanyaan mendasar mengenai bagaimana penerapan sistem presensi digital benar-benar memengaruhi kedisiplinan dan kinerja ASN dalam praktik.

Dengan demikian, hubungan teoritik antara administrasi publik, kinerja ASN, HRIS, dan presensi digital menunjukkan bahwa kebijakan ini tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis pencatatan kehadiran, tetapi juga menyangkut perilaku, persepsi, serta pola kerja pegawai.

4. Sistem Informasi Digital

Perkembangan sistem informasi dimulai dari era komputer generasi awal pada tahun 1940–1960 yang hanya mampu melakukan perhitungan sederhana. Memasuki tahun 1970–1980, sistem informasi mulai digunakan untuk mengolah data organisasi dan mendukung pekerjaan administratif. Pada 1990-an, komputer personal dan jaringan membuat sistem informasi

berkembang menjadi alat pengendali, penyimpanan data, dan pendukung keputusan. Saat ini, sistem informasi telah berevolusi menjadi sistem digital yang terintegrasi dan digunakan untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, serta transparansi proses organisasi, termasuk di sektor publik.

Sistem informasi merupakan kombinasi terintegrasi antara perangkat keras, perangkat lunak, data, prosedur, dan manusia untuk mengumpulkan, mengolah, menyimpan, serta menyajikan informasi yang dibutuhkan organisasi (Laudon, K. C., 2018). (Stair, 2020) menegaskan bahwa sistem informasi dirancang untuk mendukung proses operasional sekaligus membantu pengambilan keputusan melalui penyediaan data yang akurat dan relevan. Dalam sektor publik, sistem informasi berperan meningkatkan ketertiban administrasi, efisiensi Pelayanan, dan akuntabilitas kinerja aparatur. Presensi digital termasuk dalam *Human Resource Information System* (HRIS) karena menghasilkan data kehadiran *real-time* yang dapat digunakan sebagai dasar penilaian disiplin, pemantauan kinerja, dan penguatan transparansi kerja ASN.

Presensi digital merupakan salah satu subsistem dalam HRIS yang menghasilkan data kehadiran secara *real-time*, terverifikasi, dan bebas manipulasi. Sistem ini tidak hanya berfungsi sebagai pencatat jam masuk dan pulang, tetapi juga sebagai instrumen kontrol perilaku kerja yang mendukung penilaian disiplin, ketepatan waktu, dan komitmen pegawai. Melalui mekanisme pemantauan otomatis, presensi digital membantu

organisasi memastikan kedisiplinan sebagai bagian dari indikator kinerja ASN, sekaligus memperkuat transparansi dan akuntabilitas birokrasi.

5. Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Ini mencakup prestasi kerja, tingkat keberhasilan, serta kemampuan operasional (terutama peralatan/karyawan) yang terukur dalam waktu tertentu.

Aparatur sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (ASN) yang bekerja pada instansi pemerintah. Diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian, ASN bertugas melaksanakan kebijakan publik, pelayanan publik, serta perekat persatuan NKRI.

Kinerja ASN merupakan salah satu indikator utama keberhasilan birokrasi dalam menjalankan fungsi Pelayanan publik. (Mangkunegara, A. A. A. P., 2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Indikator praktis untuk mengukur kinerja meliputi disiplin kehadiran, tanggung jawab, kualitas kerja, dan produktivitas, yang dapat diperkuat melalui adaptasi teknologi seperti sistem presensi digital untuk memantau proses akses aplikasi, *clock in*, verifikasi, dan *clock out* secara *real-time*.

Menurut Mangkunegara, disiplin kehadiran merupakan dasar untuk membangun rutinitas kerja yang stabil, dimana karyawan hadir tepat waktu dan menghindari absensi yang tidak perlu, sehingga menciptakan pondasi bagi kinerja yang konsisten, karena kehadiran yang teratur memungkinkan ASN untuk terlibat penuh dalam tugas-tugas administrasi dan pelayanan publik. Sistem presensi digital dapat memperkuat indikator ini melalui pemantauan *real-time*, yang mengurangi manipulasi absensi dan mendorong kedisiplinan sebagai bagian dari budaya kerja profesional.

Tanggung jawab, juga melibatkan komitmen karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan bertanggung jawab atas hasilnya, yang mendorong akuntabilitas dalam tim atau organisasi. Yang artinya bahwa tanggung jawab bukan hanya tentang penyelesaian tugas, tetapi juga tentang kepemilikan atas proses dan dampak kerja. ASN yang bertanggung jawab akan menunjukkan inisiatif untuk mengatasi tantangan, seperti kendala teknis dalam presensi digital, dan memastikan tugas pelayanan publik terlaksana tanpa penundaan.

Kualitas kerja berkaitan dengan standar output yang dihasilkan, seperti akurasi, ketelitian, dan inovasi dalam pekerjaan, yang harus memenuhi ekspektasi organisasi. Menurut Mangkunegara, kualitas kerja diukur melalui hasil akhir yang bebas dari kesalahan, tepat sasaran, dan bernilai tambah. Untuk ASN, ini berarti pelayanan publik yang akurat dan inovatif, seperti pengelolaan administrasi yang efisien melalui teknologi digital.

Produktivitas secara keseluruhan adalah hasil akhir dari integrasi semua faktor ini, diukur melalui efisiensi dan efektivitas kerja, di mana peningkatan disiplin dan tanggung jawab langsung berkontribusi pada kualitas kerja yang lebih tinggi dan produktivitas yang optimal. Mangkunegara menegaskan bahwa produktivitas mencakup kemampuan untuk menghasilkan output maksimal dengan sumber daya minimal, termasuk waktu dan tenaga. Ini adalah indikator komprehensif yang menggabungkan disiplin kehadiran, tanggung jawab, dan kualitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut, (Sedarmayanti., 2018) menegaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, disiplin, dan sistem penilaian yang objektif.

Menurut (Hasibuan, M. S. P., 2016), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan organisasi. Disiplin yang baik mendukung peningkatan kinerja pegawai, karena tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan secara konsisten dan tepat waktu.

Secara khusus, kinerja ASN diatur dalam PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS, yang menjelaskan bahwa kinerja PNS merupakan hasil kerja yang dicapai melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja. SKP menilai aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan efisiensi sumber daya, sedangkan perilaku kerja mencakup orientasi Pelayanan, komitmen, disiplin, integritas, dan kerja sama.

Dalam konteks penerapan presensi digital, data kehadiran yang terekam secara objektif dan *real-time* menjadi bagian dari penilaian perilaku kerja, terutama disiplin dan tanggung jawab. Hal ini selaras

dengan konsep akuntabilitas kinerja, bahwa ASN harus menunjukkan konsistensi jam kerja, ketepatan waktu, serta komitmen pada tugas sebagai bagian dari penilaian kinerja tahunan.

Peningkatan kinerja ASN sangat bergantung pada ketersediaan informasi kepegawaian yang akurat, objektif, dan dapat dipantau secara konsisten. Di sinilah peran sistem informasi digital muncul sebagai instrumen pengelolaan sumber daya manusia melalui *Human Resource Information System (HRIS)*. HRIS memungkinkan pemerintah mengelola data pegawai secara terstruktur, termasuk data perilaku kerja seperti ketepatan waktu, kehadiran, dan tanggung jawab. Data tersebut menjadi dasar evaluasi dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) maupun perilaku kerja sebagaimana diatur dalam PP Nomor 30 Tahun 2019.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir dalam penelitian kualitatif, menurut (Sugiyono, 2023) merupakan rangkaian konseptual yang digunakan peneliti untuk memahami fenomena secara mendalam melalui integrasi antara teori, pengalaman empiris, dan konteks penelitian. Ia menegaskan bahwa kerangka berpikir tidak berfungsi sebagai dasar perumusan hipotesis, melainkan sebagai landasan interpretatif yang memandu peneliti dalam menelaah, membatasi, dan memfokuskan kajian pada fenomena yang diteliti.

Gambar 2.1 Diagram Kerangka Konseptual



Sumber : Peneliti, 2026