

SKRIPSI



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI PRESENSI
TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI BIRO SUMBER
DAYA MANUSIA DI KOMISI PEMILIHAN UMUM
REPUBLIK INDONESIA (KPU RI)**

Disusun Oleh:

Nama : Rifqi Ario Nugroho
NPM : 2020011361
Jurusan : ADMINISTRASI PUBLIK
Program Studi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI PRESENSI
TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI BIRO SUMBER
DAYA MANUSIA DI KOMISI PEMILIHAN UMUM
REPUBLIK INDONESIA (KPU RI)**

**Diajukan untuk memenuhi Sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Terapan
Oleh**

**NAMA : Rifqi Ario Nugroho
NPM : 2020011361
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA APARATUR**

SKRIPSI

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA, 2024**

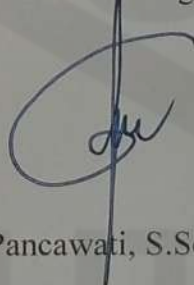
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RIFQI ARIO NUGROHO
NPM : 2020011361
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR
JUDUL : EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI PRESENSI
TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI BIRO SUMBER
DAYA MANUSIA DI KOMISI PEMILIHAN UMUM
REPUBLIK INDONESIA

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Jakarta, 17 September 2024

Pembimbing



(Galuh Pancawati, S.Sos., M.Si.)

POLITEKNIK
STIALAN
JAKARTA

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta Pada 2 Oktober 2024

Ketua Merangkap Anggota



(Porman Lumban Gaol, S.Si., MM.)

Sekretaris Merangkap Anggota

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke at the end.

(Dr. Achmad Djatmiko, MA)

Anggota

A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized letter 'G' followed by a vertical line and a small flourish.

(Galuh Pancawati, S.Sos., M.Si.)

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rifqi Ario Nugroho
NPM : 2020011361
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul “Efektivitas Sistem Informasi Presensi Terhadap Disiplin Pegawai Biro Sumber Daya Manusia di Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia” merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, Oktober 2024

Penulis



(Rifqi Ario Nugroho)

POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT atas berkat dan rahmatnya sehingga skripsi yang berjudul “Efektivitas Sistem Informasi Presensi terhadap Disiplin Pegawai Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia (KPU RI)” dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar S.Tr.A.P. Tidak lupa penulis menyampaikan terima kasih kepada Ibu Galuh Pancawati S.Sos., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, saran, dan masukan yang bermanfaat bagi penyelesaian skripsi dan semua pihak yang telah mendukung serta membantu penulis baik langsung maupun tidak langsung dalam melaksanakan penelitian hingga penyelesaian skripsi.

1. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA., selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta.
2. Bapak dan Ibu Wakil Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta.
3. Bapak Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA., selaku Ketua Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta.
4. Bapak Porman Lumban Gaol, S.Si., MM., selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta.
5. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Publik Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Politeknik STIA LAN Jakarta.
6. Orang Tua yang selalu mendoakan, memberi dukungan, dan semangat kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
7. Sekretaris Jenderal KPU RI Bapak Bernard Dermawan Sutrisno, M.Si. yang telah memberikan kesempatan peneliti untuk melakukan penelitian di Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia (KPU RI).
8. Kepala Biro SDM KPU RI Ibu Yuli Hertaty SSTP, M.Si., Kepala Bagian Administrasi Anggota KPU dan Badan Adhoc dan seluruh pegawai Biro SDM

di Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

9. Farhan selaku adik penulis yang menjadi semangat bagi peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
10. Anti yang selalu mendukung peneliti baik secara moril maupun materil dan menemani peneliti selama proses penelitian dan memberikan saran juga masukan selama proses penyusunan skripsi.
11. Terimakasih kepada Gatot, Ojay, Beki, Reyhan, Farhan yang memberikan banyak motivasi.
12. Seluruh teman Angkatan 2020 jurusan Administrasi Publik Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
13. Sebagai pendengar setia Podkesmas, penulis merasa terinspirasi untuk melakukan skripsi ini. Terima kasih Podkesmas atas konten-konten yang menghibur dan informatif.
14. Terimakasih kepada grub band Bring Me The Horizon, Paramore, dan Linkin Park. Karya – karya nya yang selalu menemani masa-masa stress dan menjadi obat penenang pikiran dalam menulis Skripsi

Pada penulisan skripsi ini peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang harus diperbaiki. Seluruh bentuk kritik dan saran yang membangun akan diterima dengan senang hati dan diharapkan dapat membantu dalam penulisan selanjutnya agar lebih baik lagi.

Jakarta, Oktober 2024
Penulis

Rifqi Ario Nugroho

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi efektivitas sistem informasi presensi terhadap disiplin Pegawai Biro Sumber Daya Manusia Di Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia (KPU RI). Metode penelitian yang digunakan adalah statistik deskriptif kuantitatif, teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling dengan menggunakan rumus slovin. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 47 (empat puluh tujuh) responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer dari pengisian kuesioner dan data sekunder didapatkan dari yaitu Rekapitulasi Disiplin Pegawai Biro SDM KPU RI (2021-2023) serta buku, jurnal, dan internet. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik regresi linier sederhana untuk menguji hubungan antara variabel efektivitas sistem informasi presensi (dengan dimensi pencapaian target, kemampuan beradaptasi, kepuasan kerja dan tanggung jawab) dengan variabel disiplin pegawai (dengan dimensi tingkat presensi, mematuhi peraturan instansi, penggunaan waktu secara efektif dan tanggung jawab). Hasil analisis menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi presensi memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai Biro SDM di KPU RI. Meskipun demikian, masih terdapat ruang untuk perbaikan, terutama pada indikator pencapaian target dan tanggung jawab. Disarankan agar KPU RI melakukan sosialisasi yang lebih intensif, evaluasi berkala, pelatihan, dan penyempurnaan mekanisme pengawasan untuk mengoptimalkan kinerja sistem. Dengan demikian, diharapkan disiplin pegawai dapat terus ditingkatkan, sehingga berdampak positif pada kinerja instansi.

Kata Kunci: Efektivitas Sistem Informasi, Disiplin Pegawai, KPU RI.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

ABSTRACT

This research aims to investigate the effectiveness of the attendance information system on the discipline of Human Resources Bureau employees at the General Election Commission of the Republic of Indonesia (KPU RI). The research method used is quantitative descriptive statistics, the sampling technique uses simple random sampling using the Slovin formula. The number of samples in this study was 47 (forty-seven) respondents. The type of data used is primary data from filling out questionnaires and secondary data obtained from the Employee Discipline Recapitulation of the Indonesian KPU HR Bureau (2021-2023) as well as books, journals, and the internet. The collected data was analyzed using a simple linear regression technique to examine the relationship between the attendance information system effectiveness variable (with the dimensions of target achievement, adaptability, job satisfaction, and responsibility) and the employee discipline variable (with the dimensions of absenteeism level, complying with agency regulations, efficient use of time effective and responsible). The results of the analysis show that the effectiveness of the attendance information system has a significant influence on the discipline of HR Bureau employees at the Indonesian KPU. However, there is still room for improvement, especially in indicators for achieving targets and responsibilities. It is recommended that the Indonesian KPU carry out more intensive outreach, regular evaluations, training, and improvements to monitoring mechanisms to optimize system performance. In this way, it is hoped that employee discipline can continue to be improved, thereby having a positive impact on agency performance.

Keywords: Information System Effectiveness, Employee Discipline, Indonesian KPU.

**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Rumusan Permasalahan	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Tinjauan Teori	9
B. Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya	24
C. Kerangka Berpikir.....	28
D. Hipotesis Penelitian.....	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	31
A. Metode Penelitian.....	31
B. Populasi, Sampel dan Teknik <i>Sampling</i>	31
C. Teknik Pengumpulan Data	32
D. Instrumen Penelitian.....	33
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	37
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN	47
A. Penyajian Data	47
B. Pembahasan.....	52
C. Sintesis Pemecahan Masalah	69
BAB V PENUTUP.....	72

A. KESIMPULAN	72
B. SARAN	72
DAFTAR PUSTAKA	74



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Penilai Disiplin Biro SDM KPU RI	6
Tabel 2. 1 Definisi Operasional Variabel dan Indikator	25
Tabel 3. 1 Pernyataan Variabel Efektivitas Sistem Informasi Presensi.....	33
Tabel 3. 2 Pernyataan Variabel Disiplin Pegawai	34
Tabel 3. 3 Skala Likert	36
Tabel 3. 4 Rentang Skala Likert.....	36
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Sistem Informasi Presensi	38
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Disiplin Pegawai	39
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y	41
Tabel 3. 8 Rentang Skala Statistik Deskriptif	43
Tabel 4. 1 Mean Indikator Pencapaian Target.....	53
Tabel 4. 2 Mean Indikator Kemampuan Adaptasi.....	54
Tabel 4. 3 Mean Indikator Kepuasan Kerja	55
Tabel 4. 4 Mean Indikator Tanggung Jawab	56
Tabel 4. 5 Mean Variabel Efektivitas Sistem Informasi Presensi	57
Tabel 4. 6 Mean Indikator Tingkat Presensi.....	58
Tabel 4. 7 Mean Indikator Mematuhi Peraturan Instansi.....	59
Tabel 4. 8 Mean Indikator Penggunaan Waktu Secara Efektif.....	60
Tabel 4. 9 Mean Indikator Tanggung Jawab	61
Tabel 4. 10 Mean Variabel Disiplin Pegawai	62
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas.....	63
Tabel 4. 12 Hasil Uji Heterokedastisitas	65
Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	66
Tabel 4. 14 Hasil Uji T	67
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Tampilan SIPRESENSI.....	4
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir.....	28
Gambar 4. 3 Jenis Kelamin Responden	50
Gambar 4. 4 Usia Responden.....	51
Gambar 4. 5 Pendidikan Responden	52



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Kemajuan teknologi informasi berperan signifikan dalam memperbaiki kinerja karyawan di sebuah organisasi. Dengan menyediakan alat dan sumber daya yang diperlukan pegawai, perkembangan teknologi memungkinkan mereka bekerja lebih efisien dan efektif. Ini termasuk akses ke komputer, perangkat lunak, dan alat komunikasi seperti email dan konferensi video. Selain itu, perkembangan teknologi memungkinkan pegawai berkolaborasi dengan mudah dan berbagi informasi dengan rekan kerja, terlepas dari lokasi geografis mereka. Selain itu, dukungan teknologi membantu dalam memecahkan masalah dan menyelesaikan masalah teknis yang mungkin dihadapi pegawai saat menggunakan berbagai aplikasi atau sistem perangkat lunak. Memiliki Teknologi yang andal akan meningkatkan kepuasan pegawai dan mengurangi frustrasi, memungkinkan mereka untuk lebih fokus pada tugas dan mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

Menurut Sinambela (2016) berpendapat bahwa salah satu tolak ukur disiplin pegawai adalah frekuensi kehadiran. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat ketidakhadiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin yang tinggi. Untuk mengetahui seberapa besar frekuensi kehadiran ASN pada suatu instansi pemerintahan, diperlukan pelaksanaan sistem presensi yang dapat di monitor secara real time, terpusat, dan transparan sehingga mampu mendeteksi setiap pelanggaran disiplin kerja yang terjadi di lapangan dan nantinya dapat diberikan intervensi dan Implementasi disiplin pegawai memberikan dampak yang signifikan, menguntungkan baik untuk organisasi maupun untuk karyawan itu sendiri. Dari perspektif organisasi, penerapan disiplin pegawai dapat memberikan manfaat, termasuk menjaga kualitas dan kestabilan kerja. Bagi karyawan,

penerapan disiplin juga memberikan dampak positif, seperti meningkatkan semangat kerja dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas mereka.

Efektivitas sistem informasi kehadiran dalam menjaga disiplin pegawai adalah faktor krusial yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam iklim bisnis yang sangat kompetitif saat ini. Dengan mengimplementasikan sistem informasi kehadiran yang handal dan efisien, organisasi dapat memantau kehadiran, jam kerja, dan produktivitas pegawai secara lebih sistematis dan akurat. Hal ini dapat mengarah pada berbagai manfaat positif, termasuk peningkatan akuntabilitas karyawan dan efisiensi dalam manajemen tenaga kerja. Penelitian juga menunjukkan bahwa sistem informasi presensi yang efektif dapat mengurangi tingkat ketidakhadiran dan meningkatkan kepatuhan terhadap aturan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan. Dengan memberikan sistem yang efisien dan mudah digunakan bagi karyawan untuk mencatat kehadiran dan melacak jam kerja mereka, organisasi dapat secara signifikan mengurangi beban administrasi dan membebaskan karyawan untuk lebih fokus pada tugas utama mereka. Penerapan sistem informasi kehadiran terbukti berdampak positif pada kinerja karyawan. Selain itu, sistem ini memfasilitasi komunikasi dan pelaporan yang lebih lancar antara berbagai tingkat manajemen, memungkinkan evaluasi kinerja dan pemberian umpan balik yang tepat waktu.

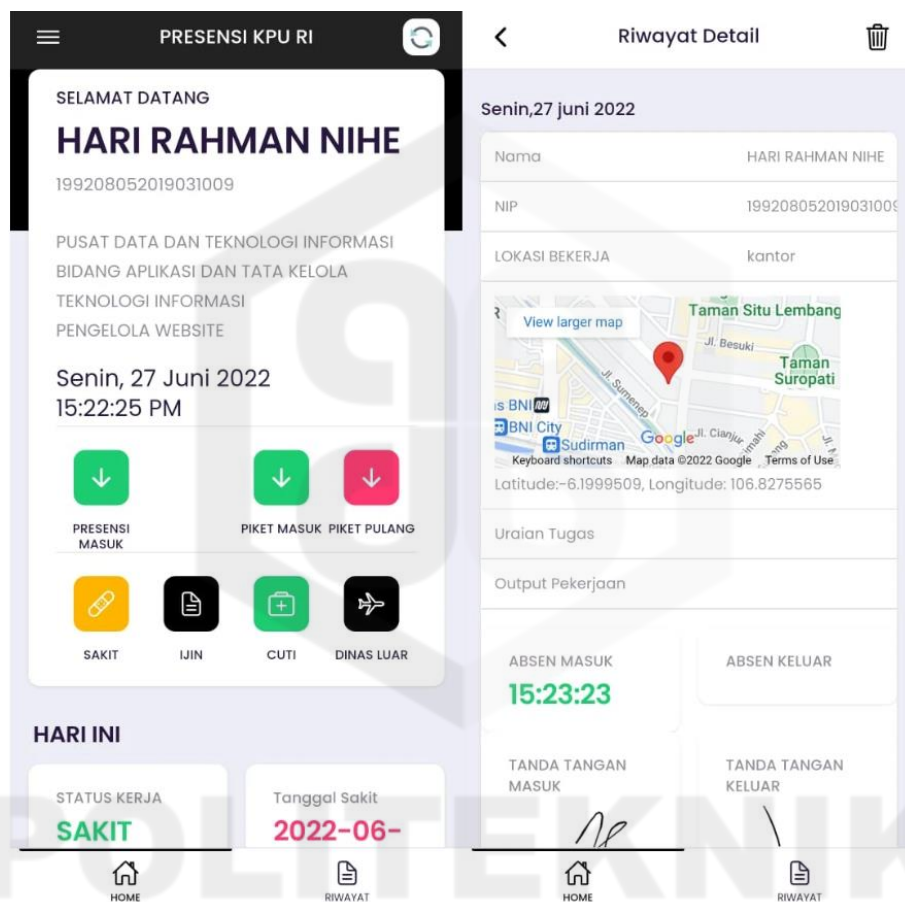
Perkembangan ini sejalan dengan dinamika globalisasi dunia, di mana teknologi informasi menjadi salah satu pendorong utama perubahan. Penerapan teknologi dalam pemerintahan telah berkontribusi pada peningkatan kinerja dan efisiensi penyelenggaraan negara. Selain itu, penerapan teknologi informasi turut mendukung pelaksanaan pemerintahan yang efektif dan transparan (good governance). Menurut Muslikhah (2019), Untuk mencapai pemerintahan yang baik, pengelolaan data pegawai memerlukan penerapan sistem teknologi dan informasi. Dengan menggunakan sistem tersebut, lembaga atau instansi dapat mengakses informasi terbaru dan tepat, yang

memungkinkan pengambilan keputusan dilakukan dengan efisien dan meningkatkan kepercayaan publik.

Salah satu aspek penting Dalam penerapan disiplin, salah satu masalah yang sering muncul adalah presensi pegawai. Presensi pegawai sangat krusial untuk kelancaran operasional pemerintahan. Kehadiran yang tercatat melalui daftar hadir atau sistem presensi untuk memastikan kedisiplinan Pegawai. Sistem presensi memiliki peran krusial dalam memantau kehadiran karyawan dan berfungsi sebagai alat utama untuk mendukung serta memotivasi mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya. Presensi seorang pegawai dapat diukur berdasarkan kehadiran tepat waktu di tempat kerja dan pulang sesuai jadwal. Setiap lembaga atau instansi mungkin memiliki sistem presensi yang berbeda-beda. KPU RI Sebelumnya, presensi dilakukan dengan menggunakan sistem *fingerprint* yang mendeteksi sidik jari di mesin kantor. Namun, metode ini meningkatkan risiko kecurangan pegawai karena mesin *fingerprint* masih bisa dimanipulasi. Kelemahan sistem ini terletak pada kemudahannya untuk memanipulasi kemungkinan terjadi karena merangkum data dilakukan secara manual dan tidak secara otomatis. Mengingat bahwa data kehadiran menjadi salah satu indikator utama dalam menilai kinerja karyawan, maka penting untuk menjaga integritas data tersebut. Adanya potensi manipulasi data dapat berdampak negatif pada sistem evaluasi kinerja dan menimbulkan ketidakadilan.

Dalam rangka implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia telah melakukan berbagai inovasi, salah satunya adalah dengan menerapkan sistem informasi presensi berbasis aplikasi atau yang lebih dikenal dengan e-presensi android. Kebijakan ini sejalan dengan amanat Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018, yang mendorong seluruh instansi pemerintah untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Implementasi sistem pemerintahan berbasis elektronik ini diarahkan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, serta memperkuat tata kelola dan manajemen pemerintahan secara

nasional. Diterbitkan pada tahun 2016, Surat Menteri PANRB Nomor B/2338/M.PANRB/06/2016 merespons kebutuhan akan sistem pengelolaan kepegawaian yang lebih modern dan akuntabel. Salah satu poin penting dalam surat tersebut adalah mengenai penggunaan sistem presensi elektronik sebagai upaya untuk mencegah terjadinya kecurangan dan manipulasi data kehadiran pegawai, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja instansi pemerintah.



Gambar 1. 1 Tampilan SIPRESENSI
Sumber : Aplikasi SIPRESENSI, 2024

Sejak tahun 2021, KPU telah mengimplementasikan sistem presensi berbasis aplikasi (SIPRESENSI) sebagai bagian dari upaya modernisasi tata

kelola kepegawaian. SIPRESENSI adalah inovasi terbaru berupa sistem presensi digital berbasis Android yang dirancang oleh KPU RI dan telah diterapkan di Sekretariat Jenderal KPU RI. Aplikasi ini mengadopsi teknologi *Global Positioning System (GPS)* untuk melakukan pelacakan lokasi pegawai secara *online*, mencakup pencatatan presensi, perizinan, dan berbagai aktivitas dinas lainnya. Untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas, maka dipilih sistem presensi berbasis Android. Sistem ini memungkinkan karyawan untuk melakukan presensi dengan mudah dan cepat melalui perangkat mobile mereka. Selain itu, perusahaan dapat menghemat biaya operasional karena tidak perlu lagi mencetak dan menyimpan data presensi dalam bentuk fisik (Husain dkk, 2017). Namun, penerapan presensi online masih memiliki beberapa kekurangan. Mesin yang digunakan sering mengalami error, dan masalah kedisiplinan pegawai tidak hanya disebabkan oleh kurangnya pemahaman teknologi, melainkan oleh kesiapan pegawai untuk mematuhi aturan kedisiplinan. Misalnya, meskipun presensi online dapat dilakukan dari jarak jauh, pegawai tetap harus hadir tepat waktu.

Dalam upaya memberikan pelayanan publik yang optimal, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat strategis. Karyawan yang berkualitas adalah kunci untuk melahirkan inovasi-inovasi baru yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, setiap lembaga harus senantiasa memperhatikan pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusianya secara maksimal.

Pegawai merupakan faktor kunci dalam menjalankan kegiatan suatu organisasi. Petunjuk kerja yang jelas dan peraturan yang tegas sangat diperlukan untuk memastikan pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana. Disiplin merupakan sikap yang mencerminkan kepatuhan terhadap aturan-aturan yang berlaku dan kesediaan untuk menerima konsekuensi atas pelanggaran yang dilakukan (Sastrohadiwiryono 2001).

Disiplin pegawai merupakan hal yang krusial dalam penyelenggaraan pemilu. Keputusan Sekretaris Jenderal KPU Nomor 22 Tahun 2023 telah

merumuskan pedoman teknis pelaksanaan penegakan disiplin bagi pegawai negeri sipil di Sekretariat Jenderal KPU Provinsi. Pedoman ini secara rinci mengatur berbagai aspek terkait disiplin pegawai, mulai dari bentuk pelanggaran, mekanisme penanganan pelanggaran, hingga jenis sanksi yang dapat diberikan. Dengan adanya pedoman ini, diharapkan dapat meningkatkan kesadaran pegawai akan pentingnya disiplin dan mencegah terjadinya pelanggaran yang dapat merugikan institusi.

Kurangnya kesadaran akan pentingnya disiplin dan pemahaman yang kurang terhadap peraturan perundang-undangan menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya pelanggaran disiplin di kalangan pegawai. Perilaku seperti datang terlambat, tidak sesuai dengan aturan berpakaian, dan keluar masuk kantor tanpa izin merupakan contoh nyata dari kurangnya disiplin. Hal ini menunjukkan bahwa masih diperlukan upaya yang lebih intensif untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman pegawai terhadap pentingnya disiplin dalam bekerja. Berikut ini merupakan persentase kedisiplinan pegawai Biro SDM KPU RI pada Tahun 2021 – 2023 yang peneliti dapatkan dalam penyampaian laporan kinerja.

Tabel 1. 1
Penilai Disiplin Biro SDM KPU RI

Tahun	Nilai	Capaian	Target
2021	80%	B	90%
2022	85%	B	90%
2023	85%	B	90%

Sumber : Rekapitulasi Disiplin Pegawai Biro SDM KPU RI, 2024

Data kedisiplinan menunjukkan terdapat ketidak tercapaian target kedisiplinan pegawai Biro SDM KPU RI. Masalah disiplin pegawai di biro SDM KPU RI masih menjadi persoalan yang perlu mendapat perhatian serius,

sebagaimana didalam Keputusan Sekretaris Jenderal Komisi Pemilihan Umum Nomor 22 tahun 2023 tentang pedoman teknis pelaksanaan penegakan disiplin bagi pegawai negeri sipil di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Sekretariat Umum Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota. Pemerintah berharap perubahan ketentuan ini dapat memberikan dorongan bagi pegawai untuk lebih fokus pada peningkatan kualitas pelayanan publik. Dengan disiplin yang lebih tinggi, diharapkan pegawai dapat memberikan pelayanan yang lebih cepat, tepat, dan memuaskan bagi masyarakat.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan dan melihat penelitian terdahulu maka, peneliti tertarik untuk mendalami permasalahan tersebut dengan penelitian berjudul **“EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI PRESENSI TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI BIRO SUMBER DAYA MANUSIA DI KOMISI PEMILIHAN UMUM REPUBLIK INDONESIA (KPU RI)”**.

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Bagaimana efektivitas penerapan Sistem Informasi Presensi (SIPRESENSI) terhadap disiplin pegawai biro SDM di KPU RI?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas tujuan penelitian ini untuk mengetahui berapa besar Pengaruh kualitas Sistem Informasi Presensi (SIPRESENSI) terhadap disiplin pada Pegawai Biro Sumber Daya Manusia di Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademik

Secara akademik, penelitian ini bertujuan untuk memperkaya khazanah keilmuan mengenai penerapan sistem informasi presensi dalam

meningkatkan disiplin kerja pegawai, khususnya di lingkungan Komisi Pemilihan Umum.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Ilmu Pengetahuan

Temuan dalam penelitian ini dapat dijadikan landasan untuk menambah wawasan pembaca mengenai efektivitas sistem informasi presensi terhadap disiplin pegawai.

b. Bagi Biro Sumber Daya Manusia Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia (KPU RI)

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan serta tolak ukur dalam perbaikan sistem informasi presensi untuk pegawai



POLITEKNIK
STIALAN
JAKARTA