

**EFEKTIVITAS PENERAPAN ABSENSI BERBASIS APLIKASI “E-  
BUDDY” DALAM MENUNJANG DISIPLIN KERJA APARATUR  
SIPIL NEGARA  
(STUDI KASUS SEKRETARIAT DPRD KAB. SIDOARJO)**

**THE EFFECTIVENESS OF APPLICATION OF "E-BUDDY"  
APPLICATION- BASED ABSENCE IN SUPPORTING THE WORK  
DISCIPLINE OF STATE CIVIL APPARATUS  
(CASE STUDY OF THE SECRETARIAT OF PROVINCIAL  
LEGISLATIVES COUNCIL SIDOARJO)**

**M. Zidan Syauqi<sup>1</sup>, Agus Prasetyawan<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Sarjana Terapan Administrasi Negara, Fakultas Vokasi, Universitas Negeri Surabaya  
email: [1m.zidan.19052@unesa.ac.id](mailto:m.zidan.19052@unesa.ac.id)

<sup>2</sup>Program Studi Sarjana Terapan Administrasi Negara, Fakultas Vokasi, Universitas Negeri Surabaya  
email: [2agusprasetyawan@unesa.ac.id](mailto:agusprasetyawan@unesa.ac.id)

**Abstrak**

Dari disiplin kehadiran pegawai di sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo. Penggunaan model absensi ini memiliki kendala yaitu sering terjadi server down ketika digunakan secara bersama sama mengingat aplikasi ini digunakan serentak pada jangka waktu mulai dari jam 07.20-07.30 WIB. Server down ini terjadi karena pada jam tersebut seluruh pegawai OPD yang berada di Kabupaten Sidoarjo rata- rata melakukan kegiatan presensi secara bersamaan. Dampak dari server down ini dapat mengakibatkan pegawai tidak dapat melakukan presensi sehingga rentan terjadi keterlambatan presensi pegawai. Solusi dari permasalahan tersebut adalah seluruh pegawai dihimbau untuk melakukan kegiatan presensi sebelum jam padat pengguna agar tidak terjadi penumpukan server. Permasalahan yang ditemukan peneliti selanjutnya adalah penerapan sanksi terkait Peraturan pemerintah No 94 tahun 2021 terkait disiplin pegawai negeri sipil yaitu permasalahan pegawai yang tidak hadir dalam jangka waktu tertentu tidak langsung diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku tetapi dilakukan pembinaan kepada pegawai yang bersangkutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas dan Dampak dari penggunaan absensi berbasis aplikasi *E-Buddy* di sekretariat DPRD kabupaten Sidoarjo. Aplikasi *ebuddy* merupakan aplikasi penunjang kinerja pegawai yang ada di kabupaten Sidoarjo dan dijalankan secara masif oleh organisasi pemerintah daerah kabupaten Sidoarjo. Salah satu fitur yang ada di aplikasi *E-Buddy* adalah absensi digital dengan menampilkan bukti foto wajah saat masuk dan pulang, dan Geotagging yang berjarak 200 meter dari lokasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Teknik yang digunakan dalam pengambilan data adalah Purposive Sampling dan

teknik analisa data menggunakan Reduksi data, Display data, Penarikan Kesimpulan. Hasil penelitian ini menghasilkan 2 pembahasan utama yakni efektivitas dan dampak dari penggunaan absensi berbasis aplikasi *E-Buddy* di Sekretariat DPRD kabupaten Sidoarjo. Penerapan Absensi menggunakan *E-Buddy* di sekretariat DPRD kabupaten Sidoarjo efektif dalam menunjang disiplin pegawai karena terjadi peningkatan kualitas dan mutu pegawai setelah menggunakan absensi melalui *E-Buddy*. Penerapan absensi berbasis aplikasi ebuddy memiliki dampak kepada pegawai yakni pegawai dapat memiliki tanggung jawab untuk hadir tepat waktu dan menyelesaikan tugas tugasnya sebagai pejabat negara.

**Kata Kunci:** Efektivitas, Disiplin, *E-Buddy*, Aparatur Sipil Negara

## Abstract

The use of attendance through the *E-Buddy* application is used to see the impact of employee attendance discipline at the secretariat of provincial legislatives council Sidoarjo. The use of this attendance model has a problem, namely server downtime often occurs when used together, considering that this application is used simultaneously for a period starting from 07.20-07.30 WIB. This server down occurred because at that hour all OPD employees in Sidoarjo Regency on average carried out presence activities simultaneously. The impact of this server down can result in employees not being able to take attendance so that it is vulnerable to delays in employee attendance. The solution to this problem is that all employees are encouraged to carry out attendance activities before peak user hours so that there is no server buildup. The problem that the next researcher found was the application of sanctions related to Government Regulation No. 94 of 2021 regarding the discipline of civil servants, namely the problem of employees who were absent for a certain period of time were not immediately given sanctions in accordance with applicable regulations but coaching was carried out for the employees concerned. This study aims to determine the effectiveness and impact of using *E-Buddy* application-based attendance at the secretariat of provincial legislatives council Sidoarjo. The *E-Buddy* application is an application to support the performance of employees in Sidoarjo district and is run massively by Sidoarjo district government organizations. One of the features in the *E-Buddy* application is digital attendance by displaying facial photo evidence when entering and leaving, and Geotagging which is 200 meters from the work location. This study uses a qualitative method. The technique used in data collection is purposive sampling and data analysis techniques using data reduction, data display, and conclusion drawing. The results of this study resulted in 2 main discussions, namely the effectiveness and impact of using *E-Buddy* application-based attendance at the secretariat of provincial legislatives council Sidoarjo. Attendance Administration using *E-Buddy* at the secretariat of provincial legislatives council Sidoarjo is effective in supporting employee discipline because there has been an increase in the quality and quality of employees after using attendance via *E-Buddy*. The application of *E-Buddy* application-based attendance has an impact on employees, namely employees can have the responsibility to be present on time and complete their duties as state officials.

**Keywords:** Effectiveness, Discipline, *E-Buddy*, State Civil Apparatus

## Pendahuluan

Era globalisasi saat ini adalah era yang saling terhubung dan berhubungan satu sama lain. Globalisasi memberikan dampak signifikan terhadap kemajuan dunia dalam berbagai

aspek, seperti sains, teknologi, birokrasi, pendidikan, budaya, kesehatan, sosial, dan ekonomi. Fenomena ini memiliki dampak positif dan negatif pada masyarakat (Budiyanti et al., 2020; Widiyanti, 2022). Dalam konteks pelayanan publik, kemampuan pemerintah dalam menyediakan pelayanan yang responsif, kompetitif, dan berkualitas kepada rakyatnya menjadi kunci penting.

Globalisasi membawa pengaruh positif seperti etos kerja yang tinggi dan kemandirian, tetapi juga dampak negatif seperti pengaruh budaya Barat yang dapat merusak nilai-nilai tradisional (Widiyanti, 2022). Era *Society 5.0* menekankan pada perkembangan industri berkelanjutan dengan penggunaan teknologi, termasuk Revolusi Industri 4.0 dan perkembangan konsep kecerdasan buatan (AI) dan *Internet of Things* (IoT) (Rosfendik, 2022). Teknologi, terutama *E-governance*, telah diterapkan dalam administrasi pemerintahan baik pusat maupun daerah untuk meningkatkan kualitas pelayanan (Hapsari et al., 2021).

Penerapan *E-governance* dan teknologi informasi memberikan dampak pada pengelolaan data pegawai dan manajemen sumber daya manusia (Muslikhah, 2019; Noviyanti et al., 2022). Pemanfaatan teknologi ini memungkinkan instansi pemerintah untuk meningkatkan efisiensi operasional dan administrasi (Cholik, 2021). Penggunaan aplikasi berbasis teknologi dalam absensi pegawai, seperti aplikasi *E-Buddy*, menjadi tren di banyak lembaga pemerintah, dengan dampak positif pada efisiensi dan pengurangan penggunaan kertas (Husain et al., 2017).

Namun, penggunaan aplikasi absensi berbasis teknologi juga menghadapi tantangan seperti server down saat penggunaan bersamaan dan masalah dalam penegakan disiplin (Cholik, 2021). Keberhasilan implementasi teknologi dalam administrasi pemerintah bergantung pada sumber daya manusia yang terlatih dan manajemen yang baik (Nugraha, 2021). Penerapan teknologi ini juga memerlukan adaptasi cepat dari lembaga pemerintah (Syahputri dalam Fardiana, 2019).

Dalam konteks penerapan aplikasi *E-Buddy* untuk absensi pegawai di sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo, terjadi peningkatan efisiensi dan pengendalian disiplin, tetapi juga menghadapi kendala seperti server *down* dan penerapan sanksi (Husain et al., 2017). Kebijakan dari badan kepegawaian daerah Jawa Timur turut mempengaruhi penerapan aplikasi ini (Nugraha, 2021). Meskipun demikian, risiko adanya manipulasi dalam penggunaan aplikasi absensi berbasis teknologi perlu tetap diwaspadai (Pranitasari & Khotimah, 2021). Oleh karena itu, peneliti ingin mengevaluasi efektivitas penerapan absensi menggunakan aplikasi *E-Buddy* dalam menunjang kedisiplinan pegawai aparatur sipil negara di sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo.

## Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan *postpositivisme*. Data diperoleh melalui wawancara dan diolah secara induktif kualitatif. Sampel diambil dengan metode *purposive* dan *snowball*. Tujuan penelitian adalah

memahami fenomena alami, seperti penerapan absensi *E-Buddy* dalam menunjang disiplin kinerja pegawai. Penelitian ini bersifat deskriptif, dengan fokus pada pemahaman dan penggambaran situasi yang kemudian disajikan dalam laporan (Sugiyono, 2015; Moleong, 2017; Arikunto, 2019).

Terdapat beberapa metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini. Metode tersebut antara lain wawancara, observasi, dan dokumentasi (Sugiyono, 2015). Wawancara dilakukan dengan informan terkait penggunaan aplikasi *E-Buddy* untuk absensi di sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo. Observasi dilakukan terhadap proses kerja pegawai yang menggunakan aplikasi tersebut. Dokumentasi mencakup berbagai data seperti struktur jabatan pegawai, rekam jejak wawancara, rekam absensi melalui aplikasi, serta dokumen sosialisasi penggunaan aplikasi *E-Buddy* kepada pegawai.

Dalam menganalisis data penelitian yang telah didapat, diterapkan teknik analisis data Miles & Huberman (dalam Saleh, 2017) yang terdiri dari tiga tahapan penting. Tahap pertama adalah reduksi data, di mana data lapangan yang cukup banyak dijaga agar hanya fokus pada hal-hal pokok yang penting dan diorganisir dengan teliti. Kedua, *display* data (penyajian data) dilakukan untuk mengorganisir dan memperlihatkan data dalam bentuk yang lebih mudah dipahami, seperti narasi, bagan, dan hubungan antar kategori. Ketiga, tahap penarikan kesimpulan dan verifikasi, di mana kesimpulan awal dievaluasi dan diperkuat oleh bukti yang ditemukan saat pengumpulan data berikutnya. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah hasil temuan baru yang belum pernah ada sebelumnya dan dapat membantu menjawab rumusan masalah yang telah diajukan (Miles & Huberman, 2014).

## Hasil dan Pembahasan

Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan teori efektivitas Gibson dan berhasil mengungkapkan lima indikator yang menggambarkan efektivitas penerapan absensi *E-Buddy* dalam menunjang disiplin pegawai di sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo. Lima indikator tersebut, yaitu produksi (mencakup jumlah dan mutu), efisiensi (mencakup *input* dan *output*), kepuasan dan semangat kerja (mencakup sarana dan prasarana), kemampuan menyesuaikan diri (mencakup perubahan internal dan eksternal), dan perkembangan (mencakup pembaruan dan kebutuhan). Kemudian, efektivitas penerapan absensi berbasis aplikasi *E-Buddy* dalam menunjang disiplin aparatur sipil negara di sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo juga dianalisis menggunakan teori kedisiplinan dari Mangkunegara, yang menurutnya terbagi menjadi empat indikator yaitu tanggung jawab (mencakup kehadiran tepat waktu), prakarsa (mencakup menumbuhkan inovasi pegawai), kerja sama (mencakup mencapai tujuan organisasi), ketaatan (mencakup peraturan).

### 1. Produksi

Produksi merupakan kegiatan yang menggambarkan kemampuan organisasi untuk memproduksi jumlah dan mutu *output* yang sesuai dengan permintaan

lingkungan. Kegiatan produksi berkaitan dengan bagaimana sebuah organisasi dapat mengatur terkait pengelolaan jumlah jam kerja pegawai dan strategi organisasi dalam meningkatkan mutu pegawai. Indikator Produksi terbagi menjadi 2 Sub indikator yaitu Jumlah dan mutu dengan penjabaran sebagai berikut:

Sub indikator jumlah mencakup jumlah jam kerja dan jumlah beban kerja yang harus dijalankan oleh pegawai ASN. Jumlah jam kerja dan beban kerja tentu memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan dan kinerja pegawai karena jam kerja dan beban kerja yang sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Pengaturan terkait jam kerja dan beban kerja pegawai telah diatur dengan baik untuk menjaga kondisi fisik pegawai dan akan mempengaruhi produktivitas kinerja pegawai. Sehingga dengan pola jam kerja yang teratur dapat menghasilkan *output* yang maksimal. Pandangan ini sesuai dengan hasil penelitian oleh (Benjamin et al., 2022) yang menyatakan bahwa Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan *output* atau hasil dengan memanfaatkan *input* atau sumber daya yang tersedia.

Indikator Mutu adalah peningkatan mutu atau kualitas pelayanan terhadap kinerja pegawai ASN. Mutu dan kualitas merupakan bagian penting bagi individu seorang pegawai karena memiliki pegawai yang bermutu dan berkualitas dapat mendukung pencapaian tujuan dari sebuah organisasi. Peningkatan mutu dan kualitas pegawai saat ini tidak lepas dari produktivitas

yang dihasilkan pegawai saat bekerja. Produktivitas kinerja tentu berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai. Saat ini salah satu media penunjang dalam meningkatkan produktivitas kinerja adalah penggunaan teknologi untuk mempermudah kinerja pegawai. Peningkatan efektivitas kinerja pegawai juga berkaitan dengan peningkatan kualitas dan mutu pegawai sehingga kualitas SDM pegawai akan semakin membaik dengan sasaran pekerjaan yang terarah sehingga mampu mencapai kinerja pegawai yang maksimal. Pegawai yang memiliki kemampuan untuk menggunakan teknologi dalam pekerjaan tentu merasakan dampak kinerja yang lebih efektif dibandingkan dengan cara manual. Hal ini sesuai dengan pendapat bahwa menurut Peter Drucker, seorang ahli manajemen dan ekonomi terkemuka, produktivitas dapat ditingkatkan dengan meningkatkan efektivitas manajemen dan memanfaatkan teknologi yang tepat. (Yusuf et al., 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan, peneliti menemukan terkait dengan sub-indikator Produksi yaitu temuan pada jam masuk kantor pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo sudah sesuai dengan aturan yang berlaku yakni pada pukul 07.30-16.00 saat hari Senin- Kamis dan 07.30-14.00 di hari Jumat. Peneliti juga menemukan bahwa dengan diterapkannya absensi menggunakan aplikasi *E-Buddy* di Sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo menjadikan para pegawai tertib dalam hal absensi saat jam masuk dan pulang kantor. Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo telah memanfaatkan aplikasi *E-Buddy* secara keseluruhan. Penerapan aplikasi *E-Buddy* dalam hal absensi dapat meningkatkan mutu pegawai sehingga selama diterapkan absensi menggunakan aplikasi *E-Buddy*, pegawai

menjadi lebih bertanggung jawab dalam hal kehadiran tepat waktu saat masuk dan pulang. Dengan adanya rasa tanggung jawab akan kehadiran, akan mempengaruhi produktivitas organisasi dalam menjalankan tugasnya karena didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki mutu dan kualitas yang tinggi. Penggunaan aplikasi *E-Buddy* dirasa lebih sesuai dan memudahkan kinerja pegawai yang ada di Sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo.

Berdasarkan pembahasan mengenai indikator Produksi di atas, dapat disimpulkan bahwa jam kerja serta beban kerja yang diterima pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo sudah sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Jam masuk kantor di Sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo adalah jam 07.00-16.00 pada hari Senin-Kamis dan 07.30-14.00 pada hari Jumat. Selain itu, penerapan absensi menggunakan aplikasi *E-Buddy* di Sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo berdampak pada peningkatan mutu dan kualitas pegawai yang terbukti dengan semakin adanya penerapan absensi menggunakan aplikasi *E-Buddy*. Para pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo menjadi lebih tertib dalam hal kehadiran dan penggunaan aplikasi *E-Buddy* yang telah diadopsi oleh seluruh pegawai di institusi tersebut.

## 2. Efisiensi

Efisiensi, yang diartikan sebagai perbandingan antara *output* dan *input*, memainkan peran krusial dalam mengevaluasi kinerja sebuah organisasi. Di Sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo, penerapan aplikasi *E-Buddy* dalam pelaporan absensi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dari segi *output* dan *input*, sambil juga memperhatikan pengaruhnya terhadap semangat dan disiplin para pegawai. Fasilitas yang disediakan oleh teknologi ini diharapkan dapat mendorong semangat kerja yang lebih tinggi, dengan pelaporan absensi yang efektif sebagai target utama. Keberhasilan penggunaan teknologi dalam pelaporan absensi juga harus mempertimbangkan berbagai aspek yang mendukung tercapainya pelaporan yang efektif dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Hasil observasi dan wawancara di Sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo mengungkapkan bahwa implementasi aplikasi *E-Buddy* telah berhasil meningkatkan semangat kerja para pegawai. Aplikasi ini tidak hanya memungkinkan pelaporan absensi yang lebih efisien, tetapi juga memberikan fleksibilitas dalam pelaporan kehadiran saat pegawai tengah menjalankan perjalanan dinas. Aplikasi *E-Buddy* menawarkan fitur-fitur yang mendukung tanggung jawab dan komunikasi yang baik antara pegawai, serta memperkuat disiplin mereka dalam hal kehadiran dan penyelesaian tugas. Temuan ini sejalan dengan pandangan dari Elnjeli, N., (2022), yang menyatakan bahwa penggunaan teknologi dalam pekerjaan dapat meningkatkan semangat kerja dan efektivitas kinerja.

Dalam hal ini, muncul konsep *reward* (penghargaan) yang memiliki relevansi penting. *Reward* adalah salah satu bentuk pengakuan atas kinerja pegawai dan dapat memberikan dorongan motivasi yang signifikan. Implementasi aplikasi *E-Buddy* di Sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo tidak hanya menghasilkan efisiensi dalam

pelaporan absensi, melainkan juga memberi peluang kepada pegawai untuk mendapatkan *reward* berdasarkan kinerja dan disiplin. Dengan demikian, hasil penelitian dan observasi yang mendukung temuan ini, serta pandangan dari Kawulur, dkk (2018), mengindikasikan bahwa penerapan aplikasi *E-Buddy* di Sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo berhasil mendorong semangat kerja dan kinerja yang lebih baik.

### 3. Kepuasan dan semangat kerja

Kepuasan dan semangat kerja berperan penting dalam menilai pemenuhan kebutuhan pegawai dalam organisasi. Semangat kerja yang tinggi berdampak positif pada kinerja, dan fasilitas serta sarana yang memadai memainkan peran krusial dalam menjaga semangat tersebut. Fasilitas termasuk hak-hak pegawai dan dukungan prasarana yang diberikan memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja, karena lingkungan yang memadai berkontribusi pada produktivitas dan disiplin karyawan.

Penelitian dan wawancara di Sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo mengungkapkan bahwa indikator Kepuasan dan Semangat Kerja telah dipenuhi dengan baik. Fasilitas yang diberikan kepada pegawai, terutama ASN, di DPRD Sidoarjo telah memadai dan sesuai, yang berdampak positif pada semangat dan motivasi kerja yang tinggi. Tambahan tunjangan pegawai, yang diberikan berdasarkan kehadiran, juga terbukti mendorong kedisiplinan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian dan observasi mencerminkan pemenuhan sarana dan prasarana bagi pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo telah mencukupi dan sesuai. Fasilitas tambahan seperti tunjangan pegawai juga memberikan kontribusi positif pada semangat kerja. Temuan ini sejalan dengan pandangan Saraswati et al. (2021) yang menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas berperan dalam efektivitas kerja.

### 4. Kemampuan menyesuaikan diri

Kemampuan menyesuaikan diri adalah kemampuan yang penting dalam menghadapi perubahan di lingkungan kerja, baik dari segi internal maupun eksternal. Perubahan-perubahan tersebut memerlukan adaptasi agar organisasi dan pegawai tetap relevan dengan perkembangan yang terjadi. Indikator Kemampuan Menyesuaikan Diri dapat dilihat melalui dua aspek, yaitu perubahan internal dan perubahan eksternal. Dalam perubahan internal, contohnya adalah pergeseran dari penggunaan absensi *fingerprint* menuju aplikasi *E-Buddy*. Adaptasi terhadap perubahan semacam ini membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan kebiasaan baru. Sejalan dengan itu, Yudhistira & Irawaty (2019) mengungkapkan bahwa proses adaptasi sering melibatkan perubahan dalam perilaku dan pola pikir.

Adaptasi terhadap perubahan eksternal juga memiliki peran penting, terutama dalam menghadapi regulasi dan kebijakan pemerintah. Perubahan ini biasanya tidak

terjadi secara tiba-tiba, melainkan melalui proses perencanaan dan penetapan aturan yang mendukung tujuan positif. Hasil observasi dan wawancara di sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo menunjukkan adanya perubahan dalam indikator kemampuan menyesuaikan diri, terutama dalam model absensi pegawai. Dari absensi manual, sistem berubah menjadi menggunakan aplikasi *E-Buddy*. Transisi ini dipicu oleh kebutuhan akan efisiensi dan juga upaya untuk mengatasi potensi kecurangan yang terjadi sebelumnya. Selama observasi, tampak bahwa pegawai dengan cepat beradaptasi dengan aplikasi *E-Buddy*, dan proses ini didukung oleh rekan kerja serta sosialisasi dari BKD Kabupaten Sidoarjo.

Selain itu, perubahan dalam regulasi mengenai disiplin pegawai juga berlangsung lancar, mencerminkan kesediaan pegawai untuk patuh terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Penelitian ini menegaskan pentingnya kemampuan adaptasi dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja serta aturan yang terus berkembang. Adopsi aplikasi *E-Buddy* untuk absensi telah menghasilkan perubahan dalam model absensi di sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo. Kesiapan pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan ini, yang hanya memerlukan waktu sekitar 1-2 hari, mencerminkan fleksibilitas dan kemauan mereka dalam menghadapi teknologi baru dan perubahan prosedur. Melalui hasil observasi dan wawancara, jelas terlihat bagaimana pegawai merespons perubahan lingkungan dan regulasi dengan sikap yang positif.

#### 5. Perkembangan

Pengembangan aplikasi *E-Buddy* sebagai bentuk kerja sama antara teknologi dan pegawai memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan kedisiplinan dan efisiensi di Sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo. Pengembangan ini diperlukan untuk mengikuti perkembangan zaman, khususnya digitalisasi, yang mendorong penggunaan teknologi dalam pekerjaan karyawan. Indikator pengembangan melibatkan pembaruan teknologi dan penambahan fitur aplikasi, di mana penggunaan *smartphone* dan kehadiran teknologi menjadi kunci kesuksesan dalam pembaruan ini. Hal ini sejalan dengan pandangan Anjeli, R dkk (2021) yang menegaskan pentingnya sistem absensi yang diperbaharui, dan Safuan dan Rahman (2021) yang menyoroti perkembangan sistem absensi berbasis teknologi. Pembaruan aplikasi *E-Buddy* dari menggunakan foto ke fitur *Geotagging* serta pengurangan radius absensi adalah bukti konkret adanya pengembangan ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan ini efektif dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Aplikasi *E-Buddy* membantu mendeteksi kehadiran pegawai dan memberikan dasar dalam menentukan sanksi, termasuk potongan penghasilan pegawai (TPP). Meskipun ada pandangan berbeda dari Plt Kasubag Kepegawaian yang menegaskan pentingnya kebijakan yang diikuti, penggunaan aplikasi ini tetap memberikan manfaat positif dalam menggerakkan inisiatif dan kedisiplinan pegawai. Secara keseluruhan, pengembangan aplikasi *E-Buddy* memiliki dampak besar dalam membentuk budaya kerja yang lebih efektif dan akuntabel di Sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo.

Sedangkan untuk pembahasan terkait analisis aspek disiplin dapat dijabarkan sebagai berikut:

## 1. Tanggung jawab

Setiap anggota memiliki kewajiban untuk mengikuti peraturan perusahaan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Aparatur Sipil Negara (ASN) harus tetap patuh pada aturan yang berlaku untuk mencegah pelanggaran dan sanksi yang berlebihan, yang dapat merugikan individu dan organisasi. Dalam konteks kedisiplinan, Yuridis, K. et al. (2022) mengemukakan bahwa ASN wajib setia dan taat pada Pancasila, Undang - Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, serta negara dan pemerintah.

Hasil observasi dan wawancara oleh peneliti mengindikasikan bahwa penerapan aplikasi *E-Buddy* berdampak positif dalam menjaga kedisiplinan ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo. Aplikasi ini mendeteksi kehadiran pegawai dan menjadi acuan sanksi, termasuk potongan tambahan penghasilan pegawai (TPP).

Dalam kesimpulan, setiap pelaku negara harus memegang prinsip kedisiplinan dan patuh terhadap aturan yang ditetapkan oleh negara. Dalam hal pelanggaran terkait kehadiran, dampaknya akan mempengaruhi potongan tambahan tunjangan pegawai.

## 2. Prakarsa

Prakarsa merupakan peluang bagi karyawan untuk berperilaku efektif dan berpikir rasional dalam memanfaatkan fasilitas yang tersedia. Pentingnya bertindak efektif dan rasional untuk mendukung pekerjaan dan meraih tujuan organisasi. Inisiatif individual dalam menjalankan prakarsa dapat membentuk budaya kerja yang mendasari prinsip organisasi (Widhawati & Damayanthi, 2018).

Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa aplikasi *E-Buddy* berdampak positif dalam menggerakkan inisiatif dan kedisiplinan pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo. Penggunaan aplikasi ini mendorong pegawai untuk lebih teratur dalam waktu kedatangan dan pulang. Prakarsa ini berkontribusi signifikan dalam memotivasi para pegawai, terutama melalui tambahan penghasilan pegawai (TPP).

Meskipun demikian, ada sudut pandang yang berbeda. Menurut Plt Kasubag Kepegawaian, aplikasi ini dianggap tidak memberikan dampak signifikan pada disiplin pegawai karena mengikuti kebijakan yang telah ditetapkan pemerintah. Dalam kesimpulan, prakarsa memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berperilaku efektif dan berpikir rasional. Penggunaan aplikasi *E-Buddy* di Sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo memicu inisiatif dan kedisiplinan pegawai, meskipun ada perbedaan pandangan mengenai dampaknya. Aplikasi ini juga berpengaruh positif pada motivasi pegawai, terutama melalui tambahan penghasilan pegawai (TPP).

## 3. Kerja sama

Bentuk kerja sama dalam organisasi tercermin melalui interaksi antara sesama rekan kerja dan pimpinan. Hubungan yang baik antara bawahan dan pimpinan diperlukan untuk mengarahkan visi dan tujuan organisasi. Pendekatan komunikasi yang tepat menjadi kunci, di mana penting bagi individu untuk menjalin interaksi efektif dalam mencapai tujuan bersama. Sesuai dengan Kusuma (2021), komunikasi di sini mengacu pada interaksi yang efisien dan efektif dalam lingkungan organisasi.

Observasi dan wawancara mengindikasikan bahwa di Sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo, komunikasi yang melibatkan pengingatan antar pegawai berperan

penting dalam menjaga kedisiplinan. Sistem ini terbukti efektif hingga saat ini dan mampu mengurangi insiden pelanggaran dan sanksi. Keterlibatan aktif pegawai dalam saling mengingatkan terkait kedisiplinan juga membantu menghindari pelanggaran aturan dan sanksi yang berpotensi merugikan.

Dengan demikian, kerja sama dan komunikasi yang tepat dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Saling mengingatkan antar pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo menjadi contoh praktik yang berhasil dalam menjaga kedisiplinan dan menghindari sanksi.

#### 4. Ketaatan

Setiap anggota memiliki kewajiban untuk mematuhi peraturan perusahaan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Aparatur Sipil Negara (ASN) perlu selalu mematuhi aturan untuk menghindari pelanggaran dan sanksi yang berlebihan, seperti yang disebutkan oleh Yuridis, K. et al. (2022). Pegawai Negara juga diharapkan memiliki kesetiaan dan ketaatan terhadap nilai-nilai seperti Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Dalam konteks ketaatan, hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa penerapan absensi melalui aplikasi *E-Buddy* memiliki dampak yang signifikan dalam menjaga ketaatan ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo. Aplikasi ini memungkinkan pemantauan kehadiran yang akurat dan menjadi parameter untuk sanksi, seperti potongan tambahan penghasilan pegawai (TPP).

Penting bagi setiap pelaku negara untuk memegang prinsip ketaatan dan patuh terhadap peraturan yang diberlakukan oleh negara. Khususnya dalam hal pelanggaran terkait ketaatan dalam kehadiran, hal ini berpotensi berdampak pada pemotongan tambahan tunjangan pegawai. Dengan adanya kerangka kerja yang jelas, seperti implementasi aplikasi *E-Buddy*, efisiensi dan ketepatan dalam menjaga ketaatan ASN dapat terwujud.

## Penutup

### Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa teori Gibson dan Mangkunegara menjadi acuan penting dalam memahami efektivitas dan disiplin dalam menggunakan aplikasi absensi *E-Buddy* pada pegawai Aparatur Sipil Negara di sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo. Efektivitas penggunaan tersebut tampak jelas melalui observasi lapangan dan pengalaman informan. Efektivitas ini dilihat dari beberapa indikator seperti:

1. Indikator produksi: penggunaan *E-Buddy* meningkatkan kualitas pegawai dengan mengontrol jam kerja dan mempengaruhi penilaian SKP masing-masing pegawai.
2. Indikator efisiensi: aplikasi ini memberikan fleksibilitas dan kemudahan saat pegawai melakukan dinas luar, di mana absensi dapat dilakukan dengan mengunggah bukti surat tugas.
3. Indikator kepuasan dan semangat kerja: sarana dan prasarana yang disediakan oleh aplikasi ini memenuhi kebutuhan pegawai, mendukung semangat kerja, dan kepuasan.
4. Indikator kemampuan menyesuaikan diri: proses adaptasi terhadap aplikasi ini relatif

singkat berkat sosialisasi yang baik oleh BKD.

5. Indikator pengembangan: aplikasi ini membawa digitalisasi pada absensi pegawai dengan fitur-fitur seperti foto saat masuk dan pulang, *geotagging*, dan rekam waktu absensi.

Penerapan disiplin, sesuai dengan Mangkunegara, terbagi menjadi empat indikator:

1. Indikator tanggung jawab: aplikasi ini mendorong tanggung jawab dan kesadaran pegawai dalam hadir tepat waktu serta menyelesaikan tugas dengan baik.
2. Indikator prakarsa: penggunaan aplikasi ini berdampak pada prakarsa dan inovasi pegawai dalam bekerja, meskipun beberapa pegawai hanya mengikuti aturan tanpa inisiatif.
3. Indikator kerja sama: aplikasi ini membangun kerja sama dan saling mengingatkan antara pegawai untuk hadir tepat waktu.
4. Indikator ketaatan: ketaatan terhadap disiplin hadir tepat waktu meningkat signifikan dengan penggunaan aplikasi *E-Buddy*.

Berdasarkan pernyataan di atas, kesimpulan yang dapat ditarik adalah aplikasi absensi *E-Buddy* secara efektif telah mempengaruhi kedisiplinan dan efisiensi kerja pegawai di sekretariat DPRD Kabupaten Sidoarjo, dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip dari teori Gibson dan Mangkunegara.

### Saran

Berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan, antara lain:

1. Pihak Biro Organisasi dan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo sebaiknya memperbaiki sistem aplikasi *E-Buddy* untuk mengurangi masalah *downtime* saat digunakan pada jam kedatangan pegawai. Pelaksanaan pembaruan fitur di aplikasi ini juga penting, agar semua administrasi di OPD Kabupaten Sidoarjo dapat dikelola melalui satu pintu, yaitu aplikasi *E-Buddy*.
2. Pegawai perlu melakukan absensi segera saat tiba di kantor untuk menghindari masalah *downtime* pada jam absensi, yang bisa menyebabkan absensi tidak tercatat di aplikasi *E-Buddy*.
3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mendalami aspek-aspek yang lebih dalam, termasuk melihat budaya organisasi dan perilaku pegawai. Selain itu, penelitian ini dapat ditingkatkan dalam hal kedalaman analisis.

### Referensi

- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Benjamin, F., Sapari, L. S. J., & Renouw, A. A. (2022). Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap produktifitas kerja pegawai Kelurahan Rufeli di Kota Sorong. *Eqienl -Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(04), 106-115.
- Budiyanti, H., Patiro, S. P. S., Djajadi, M., & Astuty, S. (2020). Does Service quality in education and training process matters? Studi of government,s human resource agencies in Indonesia. *Journal on Efficiency and Responsibility in Educstion and Science*, 13(1), 41-55.
- Cholik, C. A. (2021). Teknologi informasi, ICT,. (*Jurnal Fakultas*

- Teknik Unisa Kuningan), 2(2), 39–46.  
<https://media.neliti.com/media/publications/455512none752ce239>.
- Elnjelli, N. (2022). *Implementasi absensi online dalam meningkatkan disiplin pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota padang provinsi sumatera barat.*
- Fardiana, N. (2019). Penerapan absensi. *Jurnal Komunikasi dan Penl didikan Islam*, 8(2), 65-68.
- Hapsari, S. W., Oktavianingtias, E., Zakiyah, B., & Kurniasih, Y. (2021). Kes ehatan Di Kabupaten Purwakarta Jawa Barat. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 5(2), 18–29.
- Kawulur, T. K., Areros, W. A., & Pio, R. (2018). Pengaruh *reward and punishment* terhadap loyalitas karyawan di adiminstrasi bisnis, 6(2), 68–76
- Kusuma, M., Yulinda, A.T. and Arianto, T. (2021) pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, tunjangan, dan penempatan pegawai ter hadap semangat kerja pegawai balai pengkajian teknologi pertanian (BPTP) Balitbangtan Bengkulu. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 140–149.  
<https://doi.org/10.37481/sjr.v4i1.257>.
- Moleong, L. J. (2017). Metode penelitian kualitatif.
- Muslikhah, (2019) dukungan sistem informasi manajemen kepegawaian terhadap pengambilan keputusan di BKP Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Efisiensi– Kajian Ilmu Administrasi*.14(2).
- Noviyanti, Isbandono, P., Utami, D. A., Wibisono, H. K., & Rosdiana, W. (2022). Personnel management of village officials through simpeg application in realizing village sdgs in Kendal Village, Sekaran District, Lamongan Regency. *JKMP (Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 10(1), 22-38.  
<https://doi.org/10.21070/jkmp.v10i1.1686>.
- Nugraha, B. (2021). Pengembangan sumber daya manusia: dekripsi teoritis tentang kinerja pegawai, *Penilaian Kinerja Peg awaidan Pemeliharaan SDM*. 13(1), 104–116.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis disiplin kerja karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Rosfendik. (2022). Peran *artificial intelligence* di era socielty 5.0 dalam mengelola bisnis digital: *thel rolel of artificial intelligince in the era socielty 5.0 in managing businesslss digital.*
- Saleh, S. (2017). *Analisis data kualitatif*. Bandung: Pustaka Ramadhan.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/228075212.pdf>
- Saraswati dkk. (2021). Pengaruh kompensasi, sarana prasarana terhadap efe ktivitas kerj apegawai (studi kasus pada kantor Kecamatan Banyumanik). *Jurnal Of Management* 7(1)
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Sujarweni, w. (n.d.). *Metodologi penelitian*. Jakarta: Pustaka Baru Press.
- Widhawati, A., & Damayanthi, I. A. (2018). Pengaruh efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, budaya kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan. *El-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 1301-1327.

- Widianti, F. D. (2022). Dampak globalisasi di negara Indonesia. *Jurnal Inovasi Sektor Publik*, 2(1), 73–95.  
<http://jurnal.uwp.ac.id/fisip/index.php/jisp/article/view/122/50>
- Yudhistira, I.M. & Irawaty, D.K. (2019). *Adaptasi terhadap kebiasaan baru: panduan kerja sehat, aman, dan produktif selama masa pandemi covid-19*. Jakarta: Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional
- Yuridis, K. *et al.* (2022) . *YURIJAYA Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum*. 59–74.