



Pengaruh Penggunaan Aplikasi Kehadiran *Mobile* (K-Mob) dan Disiplin Pelaksanaan Skema Jam Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat

Evi Sulistiawati

Sekolah Pascasarjana, Universitas Djuanda

Abubakar Iskandar

Sekolah Pascasarjana, Universitas Djuanda

Korespondensi penulis: abubakar.iskandar.adn@unida.ac.id

Berliana Kartakusumah

Sekolah Pascasarjana, Universitas Djuanda

Alamat: Jl. Tol Ciawi 1 Bogor

Abstract. *This research aims to evaluate the influence of the use of the Mobile Attendance Application (K-Mob) and discipline in implementing the working hours scheme on the performance of State Civil Apparatus (ASN) in the Health Resources Sector of the West Java Provincial Health Service. This type of research is quantitative research with primary data, where a questionnaire is used as a research instrument. The sample in this study consisted of 23 (twenty three) respondents taken using a saturated sampling technique. The data analysis used was multiple linear regression with SPSS software. The findings from this research show that the use of the Mobile Presence application (K-Mob) influences the performance of the State Civil Apparatus (ASN). Likewise with the discipline in implementing the working hours scheme, which also affects the performance of the State Civil Apparatus (ASN). Furthermore, the research results show that the use of the Mobile Attendance application (K-Mob) and discipline in implementing the working hours scheme simultaneously have an impact on the performance of the State Civil Apparatus (ASN). The implication is that the application of attendance technology and work discipline plays an important role in improving the performance of the State Civil Apparatus (ASN) in the Health Resources Sector of the West Java Provincial Health Service.*

Keywords: *Mobile attendance application, discipline, working hours scheme, performance of State Civil Apparatus (ASN)*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh penggunaan Aplikasi Kehadiran Mobile (K-Mob) dan disiplin pelaksanaan skema jam kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Metode penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif yang menggunakan data primer., dimana kuesioner digunakan sebagai instrumen penelitian. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 23 (dua puluh tiga) responden yang diambil melalui teknik *sampling* jenuh. Pada analisis data ini, digunakan metode regresi linier berganda dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS. Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa penggunaan aplikasi Kehadiran Mobile (K-Mob) berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Demikian pula halnya dengan disiplin pelaksanaan skema jam kerja, yang juga mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi Kehadiran Mobile (K-Mob) dan disiplin pelaksanaan skema jam kerja secara bersamaan berdampak terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Implikasinya, penerapan teknologi kehadiran dan disiplin kerja memegang peranan signifikan dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Bagian Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

Kata Kunci: Aplikasi kehadiran *Mobile*, disiplin, skema jam kerja, kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

LATAR BELAKANG

Salah satu tantangan utama dalam implementasi agenda pembangunan berkelanjutan di Indonesia adalah mengintegrasikan konsep pembangunan holistik, khususnya peran kesehatan dalam semua tahapan manajemen pembangunan. Dalam konteks ini, Program Indonesia Sehat menjadi fokus utama untuk mencapai SDGs di sektor kesehatan dengan tiga pilar: paradigma sehat, layanan kesehatan, dan jaminan kesehatan nasional (sdgs.bappenas.go.id, 2023).

Pembangunan kesehatan, termasuk peningkatan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK), menjadi aspek krusial. Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, sesuai Perda Nomor 6 Tahun 2016, memiliki peran strategis dalam merancang, mengelola, dan melaksanakan program kesehatan. Dengan tujuan meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat, Dinas Kesehatan menjadi penyedia layanan, pengawas kebijakan kesehatan, dan fasilitator kerja sama antara pemerintah, masyarakat, dan pihak swasta. Melalui koordinasi yang efektif dan implementasi program yang baik, Dinas Kesehatan dapat menjadi pendorong pencapaian tujuan pembangunan kesehatan yang berkelanjutan sesuai dengan Visi dan Misi Kepala Daerah

Dalam tugas dan fungsi Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, tingkat presensi memiliki peran kunci. Presensi ASN mencerminkan kedisiplinan, mempengaruhi produktivitas, dan efisiensi layanan publik. Sistem presensi yang tepat mendukung penggunaan waktu kerja secara efisien, sementara konsistensi dan ketepatan waktu dalam presensi mencerminkan kinerja yang baik. Pada kondisi sebelumnya, Dinas Kesehatan menggunakan sistem presensi berbasis fingerprint. Namun, karena banyak pegawai berdinis di luar kantor, sistem absensi manual juga diterapkan sebagai alternatif, rentan terhadap manipulasi, dan kehilangan data. Pada awal tahun 2019, uji coba aplikasi KMOB dilakukan, tetapi menghadapi kendala pengembangan, kompatibilitas perangkat, dan maintenance. Selama pandemi COVID-19 pada tahun 2020, penggunaan KMOB terhambat, dan grup Telegram dibuat untuk konsultasi kendala dalam penerapannya.

Aplikasi Kehadiran Mobile (K-MOB) berfungsi untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara langsung, mencakup pencapaian target kinerja dan perilaku kerja, yang terhubung dengan data kehadiran, penyerapan anggaran, dan hasil kerja pegawai. Berdasarkan aturan yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, K-MOB disesuaikan dengan kondisi, kebutuhan, dan tujuan kerja dari masing-masing Instansi. Dalam konteks ini, Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat melakukan pencatatan kehadiran dan menyelesaikan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pribadi melalui perangkat smartphone, dengan tambahan bahwa kinerja pribadi juga memengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan (bkd.jabarprov.go.id, 2019).

Dalam konteks kedisiplinan ASN, PP No. 94 Tahun 2021 dan Peraturan BKN (Badan Kepegawaian Negara) No. 6 Tahun 2022 mengatur kewajiban dan larangan PNS. Disiplin PNS adalah kesanggupan untuk mematuhi aturan perundang-undangan. Pelanggaran Disiplin melibatkan tindakan yang melanggar kewajiban atau larangan, baik dalam maupun luar jam kerja (Biro Humas, Hukum & Kerja Sama BKN, 2022).

Kedisiplinan ASN, khususnya disiplin etika dan waktu, menjadi kunci keberhasilan program dan pelayanan kepada masyarakat. Disiplin waktu, termasuk kehadiran, memainkan peran penting dalam pelaksanaan tugas (B. A. R. Sinaga & Novella, 2023).

Dalam upaya meningkatkan kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara) dalam lingkup Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat, Peraturan Gubernur Nomor 102 Tahun 2022 telah mengganti ketentuan hari kerja dan jam kerja yang sebelumnya diatur oleh Peraturan Gubernur Nomor 34 Tahun 2013. Sejalan dengan itu, Perpres No. 21 Tahun 2023 tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah dan Aparatur Sipil Negara (ASN) mengintegrasikan konsep *Flexible Working Arrangement* (FWA) sebagai solusi untuk menciptakan birokrasi kelas dunia.

Evaluasi komprehensif terhadap penggunaan sistem kehadiran online, seperti K-MOB di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, dapat memberikan landasan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan sistem. Hasil evaluasi ini dapat digunakan untuk merancang perbaikan yang diperlukan guna meningkatkan efektivitas penggunaan sistem presensi.

Pengaturan skema jam kerja ASN yang mengusung konsep FWA, seperti yang diatur dalam Perpres No. 21 Tahun 2023, juga perlu dievaluasi pada berbagai tingkatan instansi pemerintahan, termasuk Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

Identifikasi Masalah

Tantangan utama dalam implementasi agenda pembangunan berkelanjutan di Indonesia adalah mengintegrasikan konsep pembangunan holistik, khususnya di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Presensi ASN dianggap kritis, memengaruhi produktivitas dan efisiensi layanan publik. Kendala dalam sistem presensi, seperti penggunaan manual dan rentan manipulasi, mendorong perlunya solusi yang lebih efektif. Selain itu, disiplin pelaksanaan skema jam kerja ASN, yang mengadopsi konsep *Flexible Working Arrangement* (FWA) sesuai Peraturan Presiden No. 21/2023, menjadi fokus penelitian. Evaluasi dilakukan untuk menilai dampak implementasi FWA terhadap kinerja ASN di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Sejalan dengan hal tersebut, maka peneliti membatasi penelitian ini hanya pada 3 aspek yang dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Adakah pengaruh penggunaan aplikasi K-MOB terhadap kinerja pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat?
- b. Adakah pengaruh disiplin pelaksanaan skema jam kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat?
- c. Adakah pengaruh simultan antara penggunaan aplikasi K-MOB dan disiplin pelaksanaan skema jam kerja terhadap kinerja ASN pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk membuktikan ada atau tidak adanya pengaruh penggunaan aplikasi K-MOB terhadap kinerja pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.
- b. Untuk membuktikan ada atau tidak adanya pengaruh disiplin pelaksanaan skema jam kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.
- c. Untuk membuktikan ada atau tidak adanya pengaruh simultan antara penggunaan aplikasi K-MOB dan disiplin pelaksanaan skema jam kerja terhadap kinerja ASN pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

KAJIAN TEORITIS

Penelitian Terdahulu

Pentingnya penggunaan sistem presensi online, merupakan hal yang menarik untuk diteliti. Beberapa peneliti sebelumnya telah melakukan studi terkait hal tersebut, dengan penamaan aplikasi dan lokasi yang berbeda tentunya. Seperti dinyatakan oleh (Qois & Jumaryadi, 2021) bahwa Sistem absensi dapat dilakukan *real-time* dengan koordinat dan validasi selfie wajah serta peninjauan atasan melalui aplikasi.

(B. A. R. Sinaga & Novella, 2023) dalam temuannya mengungkapkan bahwa “Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Batang Hari dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kualitas aplikasi SiKEPO.”. Disamping itu, (Arifin & Widiyarta, 2021) dari hasil penelitiannya mengemukakan bahwa “Penggunaan sistem absensi online di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya selama pandemi COVID-19 telah terbukti efisien dalam mengelola kedisiplinan kehadiran”.

Adanya kebijakan terkait dengan skema peraturan jam kerja untuk ASN seperti yang terbaru Peraturan Presiden No. 21/2023, tentunya diharapkan akan berimplikasi pada peningkatan kinerja ASN.

(Neksen et al., 2021) dan (Putri & Edalmen, 2023) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa “Jam kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja para karyawan”. Adapun (Wanta et al., 2022) dari temuannya mengungkapkan bahwa “Aplikasi Absensi SIAP dan tingkat disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang”.

State Of The Art (SoTA)

Beberapa penelitian sebelumnya menyoroiti penggunaan aplikasi kehadiran dan kinerja pegawai, namun belum menyelidiki interaksi kompleks antara K-MOB dan skema jam kerja baru berdasarkan Peraturan Presiden No. 21/2023. Penelitian ini memperluas dimensi dengan mempertimbangkan teknologi K-MOB dan perubahan dalam skema jam kerja dalam konteks Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini berpotensi memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana modernisasi administrasi kepegawaian dapat memengaruhi disiplin dan kinerja ASN di sektor kesehatan.

Teori Yang Relevan

Manajemen

Manajemen secara universal dibutuhkan di semua organisasi. Dengan mempelajari manajemen maka dapat dikenali pengelolaan yang buruk sehingga berupaya memperbaikinya. Selain itu, melalui manajemen seseorang dapat mengenali dan mendukung manajemen yang baik dalam organisasi. Pada semua organisasi, manajer harus dapat mengatur, memimpin, dan mengendalikan (Prabawati et al., 2019).

Manajemen Sumber Daya Manusia/Aparatur

Manajemen SDM (sumber daya manusia) merupakan pengelolaan individu secara efisien dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Tanggungjawabnya mencakup perancangan kebijakan dan program yang efektif untuk menciptakan efisiensi dalam organisasi, fokus pada aspek seperti pelatihan, pengembangan, dan motivasi (Widianti, 2022). SDM Aparatur Sipil Negara yang unggul adalah mereka yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik, dan sikap baik sesuai Permenpan RB No. 1/2020 untuk meningkatkan pelayanan publik.

Perilaku Organisasi

Ivancevich dan Matteson dalam (A. T. I. Sinaga, 2023) menyatakan perilaku organisasi sebagai studi perilaku manusia di organisasi, melibatkan teori dari psikologi, sosiologi, dan

antropologi budaya. Ini memahami perilaku dan sikap manusia untuk efektivitas manajemen sumber daya manusia, sejalan dengan konsep Stoner tentang menempatkan orang pada posisi yang sesuai dalam organisasi.

Aplikasi Presensi Online

Presensi *online* adalah inisiatif atau regulasi yang diinisiasi pemerintah pusat melalui pengintegrasian manajemen data presensi pegawai dengan koneksi internet. Sistem presensi *online* adalah proses pencatatan presensi yang melibatkan penggunaan *cloud system* yang secara langsung terkoneksi dengan *database*. Dalam sistem ini, data kehadiran disimpan secara otomatis oleh sistem *cloud*. Selanjutnya, selama terkoneksi dengan jaringan internet, data kehadiran dapat diakses secara fleksibel dari berbagai lokasi tanpa batasan waktu (Arifin & Widiyarta, 2021).

Aplikasi Kehadiran Mobile (K-Mob)

Aplikasi K-MOB, sebagai salah satu inovasi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat, berfungsi untuk mencatat kehadiran semua ASN di lingkungan pemerintah Provinsi Jawa Barat. Aplikasi K-MOB merupakan *Mobile Attendance* yaitu aplikasi yang memungkinkan pengukuran kehadiran karyawan secara *real-time*, baik saat berada baik di kantor maupun di tempat di luar kantor, aplikasi ini menggunakan teknologi WiFi dan GPS. (kmob.jabarprov.go.id, 2023)

Disiplin ASN

Penanaman sikap disiplin yang tinggi dalam jiwa seorang ASN merupakan hal yang sangat penting, sehingga menjadikan ASN tersebut sebagai pribadi yang hebat dan layak disebut sebagai pamong masyarakat. Bolos kerja merupakan sikap yang tidak dibenarkan karena jam kerja adalah sebuah kewajiban yang harus dipatuhi seorang ASN, sehingga ASN yang memiliki integritas dan tingkat disiplin yang tinggi tentunya tidak akan bolos dari pekerjaan (Abdullah, 2022).

Pengaturan Skema Jam Kerja ASN

Banyak cara telah dilakukan oleh pemerintah dalam memastikan kedisiplinan waktu kehadiran ASN, mulai dengan diberlakukannya Perpres No. 21 tahun 2023, hingga diberlakukannya sistem presensi melalui *fingerprint*, *face recognition*, dan media lainnya. Hal ini bertujuan untuk memastikan ASN yang ada dapat hadir secara tepat waktu (Kemendikbud, 2023)

Kebijakan diterbitkan untuk meningkatkan produktivitas dan fleksibilitas kerja ASN, serta adanya kepastian hukum dan kualitas pelayanan publik.

Kinerja ASN

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merujuk pada sejauh mana ASN berhasil menyelesaikan tugas dan kewajiban mereka sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi atau pemerintah. Kinerja dapat diinterpretasikan sebagai hasil, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh seseorang saat menjalankan berbagai tugas yang merupakan tanggung jawabnya. Lebih lanjut, Robbins dan Judge mengidentifikasi tiga penanda prestasi, yakni (1) individual task outcomes (hasil kerja individu), (2) behaviors (perilaku yang sering ditunjukkan), dan (3) traits (karakteristik individu) (Haryaka, 2021).

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini mulai bulan Juli sampai dengan Desember 2023 di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, yang berada di Jl. Pasteur No.25, Pasir Kaliki, Kec. Cicendo, Kota Bandung, Jawa Barat 40171.

Pendekatan dan Metode Penelitian

Pendekatan kuantitatif deskriptif digunakan sebagai metode dalam penelitian ini. (Satriadi et al., 2023), menjelaskan bahwa Penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan memberikan jawaban atas masalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode ini dipakai untuk memberikan gambaran yang akurat, sistematis, dan faktual tentang suatu fenomena, termasuk mengidentifikasi bentuk, aktivitas, relasi, karakteristik, serta persamaan atau perbedaan di antara fenomena tersebut. (Supriatna & Yuliani, 2023).

Adapun Jenis penelitian kuantitatif yang digunakan adalah pendekatan korelasional melalui survey. (Ramdhan, 2021) mengemukakan bahwa Ramdhan (2021), merupakan eksplorasi sistematis fenomena dengan pengumpulan data yang dapat dianalisis melalui metode matematika, statistik, atau komputer. Penelitian survei, sebagai jenis penelitian kuantitatif, bertujuan mengumpulkan fakta atau data di lapangan untuk menyediakan informasi akurat dan terkini.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 23 pegawai pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Mengingat jumlah sampel yang terbatas, seluruh anggota populasi ini diikutsertakan sebagai sampel penelitian. Hal ini iseringkali disebut dengan teknik sampling jenuh. (Arikunto, 2019) mengemukakan bahwa “Jika jumlah subjek penelitian kurang dari 100, seluruh populasi akan dijadikan sampel penelitian. Namun,

jika jumlah subjek melebihi 100, dapat diambil sekitar 10-15% atau 15-25% dari populasi sebagai sampel penelitian”.

Teknik Pengumpulan Data

Observasi dan penyebaran kuesioner merupakan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Observasi dilakukan melalui pengamatan langsung di lokasi penelitian dengan pencatatan data secara sistematis. Studi kepustakaan digunakan untuk mencari literatur relevan. Penyebaran kuesioner dengan pertanyaan tertulis dilakukan untuk memperoleh data kuantitatif, menggunakan *skala Likert* untuk mengukur variabel.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipergunakan mencakup statistik deskriptif serta statistik inferensial dengan uji regresi linier berganda menggunakan SPSS 25.

Untuk mengetahui karakteristik tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian melalui distribusi frekuensi dan tabulasi data, yang disebut sebagai statistic deskriptif.

Statistik inferensial, mencakup uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas, terakhir adalah dan uji hipotesis yang mencakup uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi. Selanjutnya hasil penelitian disusun ke dalam Persamaan regresi: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian dalam hal ini mencakup demografi responden, statistik deskriptif hingga statistik inferensial.

Pembahasan

Pengaruh Penggunaan Aplikasi Kehadiran *Mobile* (K-MOB) Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat

Penelitian menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi Kehadiran Mobile (K-Mob) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat (t hitung = 6.709, $p < 0.05$). Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, seperti penelitian (B. A. R. Sinaga & Novella, 2023) yang menyatakan bahwa “aplikasi kehadiran online SiKEPO memberikan

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Batang Hari”.

Studi-studi lainnya juga menunjukkan dampak positif teknologi absensi digital, seperti penelitian Arifin & Widiyarta (2021) dan Ardiyanto et al. (2022), yang menyebutkan bahwa penerapan absensi online efektif dalam mengendalikan disiplin kehadiran pegawai selama pandemi COVID-19.

Kesimpulannya, implementasi aplikasi K-Mob membantu meningkatkan efisiensi pengelolaan kehadiran ASN, mendukung transparansi, dan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja ASN di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Hal ini sejalan dengan konsep *e-service* dan *e-governance* dalam administrasi publik.

Penggunaan aplikasi K-Mob pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat terbukti meningkatkan kinerja ASN, mencerminkan efektivitas program ini. Kesuksesan program dapat diatributkan pada ketepatan sasaran, sosialisasi yang baik, pencapaian tujuan yang jelas, dan pemantauan program yang berkelanjutan.

Selain itu, sistem kehadiran berbasis online, seperti K-Mob, tidak hanya memberikan kemudahan tetapi juga menghadirkan fitur keamanan yang melindungi integritas data presensi. Dengan otentikasi dan enkripsi data yang canggih, sistem ini mencegah manipulasi atau pemalsuan data presensi. Penerapan sistem kehadiran berbasis online juga menciptakan lingkungan kerja yang modern, mendukung efisiensi dan transparansi dalam pelayanan publik, serta berkontribusi pada tata kelola pemerintahan yang lebih baik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk memastikan ketepatan sasaran program, meningkatkan sosialisasi, mengukur pencapaian tujuan program, dan memantau program secara berkelanjutan. Selain itu, penerapan sistem kehadiran berbasis online bukan hanya mempermudah proses kehadiran pegawai tetapi juga mencerminkan komitmen pada transformasi digital untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan publik.

Pengaruh Disiplin Pelaksanaan Skema Jam Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

Pelaksanaan Skema Jam Kerja pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Putri & Edalmen, 2023) yang menyoroti pengaruh positif jam kerja terhadap kinerja karyawan.

Efektivitas skema jam kerja berperan dalam meningkatkan disiplin pegawai ASN, sesuai dengan ketentuan PP No 53 Tahun 2010 yang menetapkan disiplin sebagai kesanggupan ASN untuk mematuhi peraturan perundang-undangan terkait waktu kerja. Peraturan Gubernur Nomor 102 Tahun 2022 menetapkan lima hari kerja dengan penyesuaian waktu istirahat dan olahraga, bertujuan meningkatkan kualitas dan produktivitas ASN, sesuai dengan perubahan dinamika sosial, teknologi, dan tuntutan masyarakat.

Implementasi Perpres No. 21/2023 tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah memberikan kerangka kerja fleksibel, mendukung produktivitas dan kinerja pegawai. Pengaturan lima hari kerja, jam kerja, dan ketentuan di bulan Ramadhan menunjukkan adaptasi terhadap perkembangan lingkungan.

Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya manajemen efisien dalam pengaturan jam kerja, menandakan perlunya manajemen sumber daya aparatur yang adaptif. Pelaksanaan skema jam kerja juga mencerminkan perilaku organisasi, dengan dukungan dan fasilitasi yang baik dapat membentuk budaya kerja yang positif.

Dengan demikian, penelitian ini menghubungkan pelaksanaan skema jam kerja dengan peraturan pemerintah, manajemen sumber daya manusia, dan perilaku organisasi. Temuan ini memberikan bukti bahwa pengaturan jam kerja yang baik mendukung kinerja ASN, memberikan dasar untuk perbaikan kebijakan dan pengembangan di lingkungan pemerintahan.

Pengaruh Simultan Penggunaan Aplikasi K-MOB Dan Disiplin Pelaksanaan Skema Jam Kerja Terhadap Kinerja ASN pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan penggunaan aplikasi K-MOB dan disiplin pelaksanaan skema jam kerja terhadap kinerja ASN pada Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat ($f_{hitung} = 45.610$, $p = 0.000$). Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu, seperti Kholis et al. (2022) yang menyoroti peran disiplin dalam memediasi pengaruh diklat dan kompetensi terhadap kinerja, serta Wanta et al. (2022) yang menunjukkan pengaruh simultan aplikasi absensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Manajemen sumber daya aparatur yang baik melibatkan penggunaan efisien teknologi aplikasi K-MOB dan disiplin pelaksanaan skema jam kerja. Aplikasi K-MOB mencerminkan efisiensi dalam manajemen sumber daya manusia, sementara disiplin skema jam kerja mencerminkan pengelolaan waktu yang baik. Integrasi kedua aspek ini dapat mencapai peningkatan kinerja ASN.

Pengaruh simultan dari penggunaan aplikasi K-MOB dan disiplin pelaksanaan skema jam kerja menciptakan perubahan perilaku organisasi. Organisasi yang mendorong kedisiplinan dan memanfaatkan teknologi aplikasi dapat menciptakan budaya kerja yang lebih positif dan produktif.

Integrasi antara teknologi aplikasi dan disiplin dalam skema jam kerja menciptakan kondisi untuk efisiensi dan produktivitas yang lebih tinggi. ASN yang memanfaatkan aplikasi K-MOB dan mematuhi skema jam kerja cenderung lebih produktif, menciptakan dampak positif pada kinerja ASN dan pada akhirnya, pada pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia aparatur yang efektif dan perilaku organisasi yang positif berdampak positif pada kinerja ASN. Penggunaan teknologi aplikasi dan disiplin dalam skema jam kerja adalah elemen kunci dalam mencapai hal ini. Temuan ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya aparatur yang lebih baik dan memotivasi perilaku organisasi yang mendukung peningkatan kinerja pegawai di berbagai konteks organisasi pemerintah.

Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan implikasi teoritis dalam ilmu manajemen sumber daya aparatur dan perilaku organisasi sebagai berikut:

- a. Pengaruh Teknologi Terhadap Kinerja ASN: Penggunaan aplikasi K-Mob signifikan berpengaruh terhadap kinerja ASN. Teknologi informasi dan aplikasi dalam manajemen kehadiran efektif meningkatkan produktivitas dan kinerja ASN.
- b. Disiplin sebagai Faktor Penggerak Kinerja: Disiplin pelaksanaan skema jam kerja memengaruhi kinerja ASN. Pentingnya aturan jam kerja dan ketaatan ASN terhadap aturan sebagai elemen utama manajemen sumber daya aparatur.
- c. Pengaruh Simultan Teknologi dan Disiplin: Pengaruh teknologi dan disiplin lebih kuat ketika digunakan bersamaan. Pendekatan holistik yang mengintegrasikan teknologi dan perilaku individu penting dalam manajemen sumber daya manusia.
- d. Perilaku Organisasi dan Penggunaan Teknologi: Penggunaan aplikasi K-Mob merubah perilaku ASN terkait kehadiran dan kedisiplinan. Teori perilaku organisasi dapat digunakan untuk menganalisis interaksi antara teknologi dan perilaku individu di lingkungan kerja.
- e. Pengukuran dan Evaluasi Kinerja:
Pentingnya pengukuran dan evaluasi kinerja ASN. Variabel teknis dan perilaku individu berkontribusi pada kinerja, menekankan pentingnya metode pengukuran dan alat evaluasi yang tepat.

Penelitian ini memberikan wawasan dalam ilmu manajemen sumber daya aparatur dan perilaku organisasi, menyoroti urgensi teknologi, disiplin, dan pendekatan holistik untuk meningkatkan kinerja ASN di organisasi pemerintah.

Implikasi Praktis

- a. Optimasi Penggunaan Aplikasi K-Mob: Instansi dapat memaksimalkan penggunaan aplikasi K-Mob dalam manajemen kehadiran ASN. Pelatihan efisien bagi staf untuk menggunakan aplikasi dan memahami manfaatnya dalam mengelola kehadiran dan kinerja ASN.
- b. Perbaikan Disiplin Kerja: Instansi dapat meningkatkan pemahaman ASN terkait kepatuhan terhadap aturan jam kerja. Penyusunan pedoman yang jelas dan komunikasi efektif terkait dengan disiplin kerja.
- c. Penggunaan Kombinasi Teknologi dan Disiplin: Instansi dapat mengkombinasikan penggunaan aplikasi K-Mob dengan penerapan kebijakan disiplin yang efektif. Insentif untuk ASN yang patuh dan sanksi bagi yang melanggar dapat diterapkan.
- d. Pemantauan dan Evaluasi Berkelanjutan: Pemantauan kehadiran dan kinerja ASN perlu dilakukan secara berkelanjutan. Sistem pemantauan berkala untuk memastikan kepatuhan terhadap jam kerja dan evaluasi dampak perubahan kebijakan atau penggunaan teknologi.
- e. Pelatihan dan Pengembangan ASN: Instansi dapat menginvestasikan sumber daya dalam pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan disiplin kerja ASN. Pemahaman yang ditingkatkan terhadap aplikasi K-Mob sebagai bagian dari pengembangan ASN.
- f. Penyusunan Kebijakan yang Tepat: Instansi dapat mempertimbangkan penyusunan kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja ASN. Kebijakan melibatkan pedoman yang jelas tentang penggunaan teknologi, aturan jam kerja, serta insentif dan sanksi.
- g. Penerapan Prinsip Manajemen Berdasarkan Bukti: Instansi harus menerapkan prinsip-prinsip manajemen berdasarkan bukti dalam pengambilan keputusan sumber daya manusia. Kebijakan dan tindakan berdasarkan temuan penelitian yang kuat, seperti yang ditemukan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penggunaan aplikasi K-Mob berkaitan erat dengan disiplin skema jam kerja dan kinerja ASN di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Aplikasi ini meningkatkan disiplin dan akurasi kehadiran, mengurangi absensi tanpa alasan, dan memungkinkan evaluasi kinerja lebih

objektif. Insentif dan sanksi berdasarkan data aplikasi mendorong kepatuhan, sementara efisiensi administratif ditingkatkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik penggunaan K-Mob maupun disiplin jam kerja secara parsial maupun simultan memberikan pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja ASN di bidang tersebut.

Saran

Saran untuk Instansi:

- a. Pelatihan Intensif Penggunaan Aplikasi K-Mob: Meningkatkan efektivitas penggunaan aplikasi K-Mob dengan menyelenggarakan pelatihan yang intensif dan terstruktur bagi ASN.
- b. Penguatan Pengawasan dan Umpan Balik: Memperkuat sistem pengawasan terkait disiplin pelaksanaan skema jam kerja. Menyelenggarakan umpan balik rutin untuk meningkatkan kepatuhan dan memberikan informasi penting.
- c. Implementasi Insentif dan Penghargaan: Menerapkan kebijakan insentif dan penghargaan sebagai bentuk apresiasi terhadap ASN yang menunjukkan kinerja tinggi dan kepatuhan.
- d. Perbaikan Komunikasi Internal: Meningkatkan komunikasi internal, khususnya dalam menyampaikan aturan dan kebijakan baru terkait jam kerja.
- e. Pengembangan Kebijakan Fleksibilitas Jam Kerja: Mengembangkan kebijakan yang memberikan tingkat fleksibilitas untuk meningkatkan kepuasan dan keseimbangan kehidupan kerja ASN.

Saran untuk Penelitian Selanjutnya

- a. Studi pada Konteks Lain: Melakukan studi serupa pada instansi atau sektor lain di luar bidang sumber daya kesehatan untuk memperluas pemahaman.
- b. Analisis Dampak Jangka Panjang:
- c. Fokus pada analisis dampak jangka panjang dari penggunaan aplikasi K-Mob dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN.
- d. Pertimbangkan Faktor Kontekstual: Memperhatikan faktor-faktor kontekstual seperti budaya organisasi dan karakteristik individu ASN.
- e. Pendekatan Kualitatif: Menggabungkan pendekatan kualitatif, seperti wawancara atau studi kasus, untuk pemahaman lebih mendalam.
- f. Pengaruh Faktor Motivasi: Meneliti pengaruh faktor motivasi, termasuk insentif dan penghargaan, pada kinerja ASN.
- g. Pengaruh Variabel Lain: Penggunaan variabel lain seperti lingkungan kerja atau faktor psikologis untuk pemahaman holistik tentang kinerja ASN.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, E. (2022). *ASN Berakhlak Bangsa Melayani Bangsa*. Deepublish.
- Arifin, M., & Widiyarta, A. (2021). Efektifitas Absensi Online dalam Disiplin Kerja di Kantor Imigrasi Khusus TPI Surabaya Saat Pandemi Covid-19. *Sawala : Jurnal Administrasi Negara*, 9(1), 35–57. <https://doi.org/10.30656/sawala.v9i2.3277>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Biro Hubungan Masyarakat, H. dan K. S. B. K. N. (2022). *No Title*. Biro Hubungan Masyarakat, Hukum Dan Kerja Sama Badan Kepegawaian Negara.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*. Guepedia.
- Haryaka, U. (2021). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen*. CV. Amerta Media.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>
- Prabawati, B. E., Setiyaningrum, A., Darmoyo, S., & Hermawan, F. (2019). *Manajemen Bisnis Sebagai Ilmu dan Seni*. UNIKA Atma Jaya.
- Putri, M. P., & Edalmen, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 687–696. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25409>
- Qois, N., & Jumaryadi, Y. (2021). Implementasi Location Based Service Pada Sistem Informasi Kehadiran Pegawai Berbasis Android. *Sistemasi*, 10(3), 550. <https://doi.org/10.32520/stmsi.v10i3.1369>
- Ramadhan, M. (2021). *Metode Penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Satriadi, Moeins, A., Agusven, T., Sjukun, & Sumardin. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. CV.Azka Pustaka.
- Sinaga, A. T. I. (2023). *Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Daerah; Tantangan dan Upaya Menuju Perilaku Kerja Inovatif*. Pena Persada.
- Sinaga, B. A. R., & Novella, Y. (2023). Pengaruh Kualitas Aplikasi Sikepo Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Batang Hari Provinsi Jambi. *Jurnal Teknologi Dan Komunikasi Pemerintahan*, 5(1), 17–40.
- Supriatna, E., & Yuliani, W. (2023). *Metode Penelitian Bagi Pemula*. Widina Bhakti Persada.
- Wanta, Yuliawati, J., & Irfani, N. A. (2022). Pengaruh Aplikasi Absensi Siap (Sistem Informasi Absensi Pegawai) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kabupaten Karawang. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akunta*, 2(3), 575–587.
- Widianti, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM); Sebuah Pengantar Untuk Mahasiswa*. PT. Nasya Expanding Management.

Website:

kmob.jabarprov.go.id, 2023

bkd.jabarprov.go.id, 2019