
PENERAPAN MOBILE SIMPEG DAN *FINGER* DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI INSTITUT PEMERINTAHAN DALAM NEGERI KAMPUS SULAWESI SELATAN

Yudiarta¹, Manan Sailan², Muhammad Guntur³

Universitas Negeri Makassar

Iyutyudiarta77@gmail.com ¹, manan.sailan@unm.ac.id², m.guntur@unm.ac.id³

Keywords

Application of Finger, Mobile SIMPEG

Abstract

Yudiarta 2024 "Implementation of Mobile SIMPEG (MS) and Finger in Improving Civil Servant Discipline at the South Sulawesi Campus of the Institute of Internal Government". Thesis. Public Administration Study Program. This study aims to analyze and explain the application of Mobile SIMPEG (MS) and Finger in improving the discipline of Civil Servants at the South Sulawesi Campus of the Institute of Domestic Government. This type of research is qualitative using a descriptive approach. Data collection techniques were carried out by means of observation, interviews and documentation. The data analysis technique used consists of data collection, data display, data condensation and conclusion drawing. The results showed that the Application of Mobile SIMPEG (MS) and Finger in Improving Civil Servant Discipline at the South Sulawesi Campus of the Institute of Domestic Government was not in accordance with the rules applied so that in measuring the success of the research using the innovation model approach, namely Relative, can streamline employee time when doing attendance, which is to discipline employees, but there are other factors that can affect the discipline of an employee in fulfilling his discipline at work. Usually due to obstacles when there is a power outage, the network system on the cellphone so that the attendance machine cannot be used, the cellphone has technical problems to use. All civil servants are able to use and operate

Kata Kunci

Penerapan Finger, Mobile SIMPEG

Abstrak

Yudiarta 2024 "Implementasi Mobile SIMPEG (MS) dan Finger dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan". Skripsi. Program Studi Ilmu Administrasi Publik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan penerapan Mobile SIMPEG (MS) dan Finger dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan. Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan terdiri dari pengumpulan data, display data, kondensasi data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penerapan Mobile SIMPEG (MS) dan Finger dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan belum sesuai dengan aturan yang diterapkan sehingga dalam mengukur keberhasilan penelitian dengan menggunakan pendekatan model inovasi yaitu Relatif dapat mengefektifkan waktu pegawai saat melakukan absensi yaitu mendisiplinkan pegawai, namun ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kedisiplinan seorang pegawai dalam memenuhi kedisiplinannya dalam bekerja. Biasanya karena adanya kendala saat terjadi pemadaman listrik, sistem jaringan pada handphone sehingga mesin absensi tidak dapat digunakan, handphone mengalami kendala teknis untuk digunakan. Semua PNS mampu menggunakan dan mengoperasikan.

Corresponding Author: Yudiarta
Iyutyudiarta77@gmail.com



PENDAHULUAN

Disiplin sangat diperlukan dalam mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan pada suatu organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Untuk mewujudkan tujuan organisasi yang harus segera dibangun dan ditegakkan adalah dengan kedisiplinan pegawainya terlebih dahulu (Munawaroh, 2021). Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Pada instansi pemerintah disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS), sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. PNS merupakan unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peranan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan (Nekwek, 2022). PNS harus mempunyai sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

PNS sebagai unsur Aparatur Negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya, serta menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan bangsa dan negara. Agar menjadi pegawai yang handal, profesional, dan bermoral, seorang PNS harus mampu memperbaiki sikap mental disiplin kerja dan termotivasi untuk meningkatkan efektifitas kinerja (Sakir, Yunus, & Syamsu, 2021). Beberapa indikator yang harus ditingkatkan antara lain meliputi pelaksanaan disiplin kerja dengan mematuhi dan menaati peraturan disiplin dan disiplin kerja, rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta produktivitas kerja yang berdaya guna. Untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja (Rio & Hapsoro, 2022).

Dalam Peraturan Pemerintah secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin, hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin (Rohaedi, Basri, & Kusnadi, 2021). Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang memberikan hukuman sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah.

Tujuan Pemerintah mengeluarkan Peraturan tentang Disiplin PNS adalah untuk menjamin tata tertib dan kelancaran tugas PNS itu sendiri, sehingga dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur Pemerintahan dapat berjalan dengan baik sebagaimana semestinya sesuai dengan peraturan dan Undang - undang yang berlaku.

Dengan maksud untuk mendidik dan membina PNS, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin. Namun kadang dalam kenyataannya, peraturan yang telah diterbitkan pemerintah tidak dapat menekan pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS. Masih banyak ditemukan PNS yang tidak disiplin dalam bekerja, kurangnya kesadaran untuk penyelesaian tugas, serta kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini dikarenakan tidak ada kepedulian dalam rangka pelaksanaan tugas, pokok dan fungsinya, sehingga secara tidak langsung menimbulkan kegiatan pada instansi tersebut tidak berjalan dengan baik (Elazhari & Tampubolon, 2022).

Masalah kedisiplinan inilah yang menuntut pemerintah untuk bertindak tegas, arif dan bijaksana dalam mengambil suatu keputusan hukuman atau sanksi mengenai pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS. Ketegasan sangat diharapkan dalam memberikan sanksi terhadap Pegawai Negeri Sipil yang indiscipliner, baik sebagai sebuah pembelajaran maupun sebagai upaya dalam mewujudkan PNS yang berkualitas, bermartabat, bermoral Pancasila, (Palyama, 2024) serta memiliki dedikasi yang tinggi terhadap tanggung jawabnya sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat. Salah satu indikasi rendahnya kualitas PNS adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh PNS dalam upaya

meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut. Pemerintah Indonesia telah memberikan regulasi dengan di keluarkannya PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Sri Nur Wahyuningsih, 2023).

Sebagai abdi Negara, PNS harus mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan negara dan masyarakat. Oleh sebab itu harus dapat mengubah pola kedisiplinan yang kurang baik menjadi lebih baik. Permasalahan mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil ini sudah sangat sering diperbincangkan baik itu oleh media massa maupun oleh para aktivis (Sondakh, Gosal, & Singkoh, 2018). Hal ini karena Pegawai Negeri Sipil memang seorang abdi negara yang harus memberikan pelayanan dengan baik kepada masyarakat. Seringkali media massa maupun sosial media mempertontonkan ulah para Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran seperti berada diluar kantor pada saat jam kerja berlangsung, kualitas pelayanan yang kurang memuaskan dan banyak lagi permasalahan lain terkait Pegawai Negeri Sipil diantaranya adalah besarnya jumlah PNS dan tingkat pertumbuhan yang tinggi dari tahun ke tahun, rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki, kesalahan penempatan dan ketidaksesuaian dengan jurusan atau keahlian yang dimiliki (Malihah, Rahmawati, & Haris, 2018).

Berdasarkan hal mengenai kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil maka dikeluarkan Peraturan Pemerintah 94/2021 di maksudkan untuk mewujudkan “PNS yang berintegritas, bermoral, profesional, dan akuntabel, sehingga dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin“, dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan disiplin pegawai negeri sipil lainnya . Oleh karena itu, maka diperlukan adanya pegawai negeri sipil yang bersatu padu, serta penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang dasar 1945, negara dan pemerintah, berbudi pekerti yang luhur, bermental yang baik, disiplin berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab sebagai aparatur negara, abdi Negara dan abdi masyarakat. Adapun Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) Nomor 94 Tahun 2021, Pasal 1 (satu) di antaranya berbunyi yaitu “Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang undangan “

Menurut (Jufrizen, 2021), memenuhi semua peraturan perusahaan atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai diharuskan menaati semua peraturan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk. Kedisiplinan bukan hanya indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja, melainkan dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pemerintah no 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil penetapannya pada tanggal 6 April 2022.

Dalam Peraturan Pemerintah tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil terdapat pada pasal 1 yang di maksud. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS. Dengan demikian orang yang melaksanakan disiplin ini karena takut terkena sanksi atau hukuman, sehingga disiplin dianggap sebagai alat untuk menuntut pelaksanaan tanggung jawab. Bertitik tolak dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa dari pembentukan disiplin dapat dilaksanakan melalui dua cara, yaitu melalui pengembangan disiplin pribadi atau pengembangan disiplin yang datang dari individu serta melalui penerapan tindakan disiplin yang ketat, artinya bagi seorang pegawai yang indiscipliner akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahannya(Haydah, 2014).

Dalam uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di IPDN kampus Sulsel, karena IPDN adalah sebuah lembaga atau institusi tempat untuk menuntut ilmu bagi calon Pegawai Negeri Sipil dalam hal ini sekolah ikatan dinas yang berada dibawah naungan Kementerian Dalam Negeri. Di samping itu, peneliti bekerja di lembaga tersebut, sehingga tertarik untuk melakukan pengamatan dan penelitian guna untuk mengadakan perbandingan kedisiplinan dengan lembaga atau institusi lainnya.

Berdasarkan pengamatan awal, kedisiplinan PNS di IPDN kampus Sulsel masih kurang disiplin dan terkadang banyak yang datang terlambat serta kurang melaksanakan apel pagi setiap hari Senin pagi bulan berjalan. Berdasarkan keterangan tersebut, penting adanya peranan pimpinan dalam memberikan perhatian untuk meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil khususnya di lingkungan IPDN Kampus Sulsel, dengan maksud agar PNS yang bersangkutan mampu melaksanakan tugas dan fungsinya atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan dilakukan

dengan sebaik baiknya.

Adapun dari hasil pengamatan dan survei absensi PNS melalui aplikasi Mobile Simpeg (MS) dan *Finger*, disiplin kerja PNS di IPDN kampus Sulsel dalam tiga tahun terakhir yaitu tertera pada Tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1. Absen Kehadiran Pegawai Negeri Sipil Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan

No	Tahun	Kehadiran	Izin	Sakit	Total Status		Keterangan
					Alpa	KetidakHadiran	
1	2020	4665	0	0	2203	2089	Tugas Luar Dan Sakit
2	2021	5540	0	0	1898	5540	Tugas Luar Dan Sakit
3	2022	6357	0	0	1546	1481	Tugas Luar Dan Sakit

Sumber IPDN Kampus Sulsel

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik mengambil judul Penelitian yaitu, Penerapan Mobile SIMPEG (MS) dan *Finger* Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif. Dengan alasan bahwa data yang dibutuhkan dalam jenis penelitian kualitatif adalah data dalam bentuk kata, kalimat dan cerita pendek tentang strategi yang dipakai dalam penerapan Mobile Simpeg dan *Finger* dalam meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan IPDN kampus Sulsel dan sanksi yang di tegakkan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugas di lingkungan IPDN kampus Sulsel. Tahap-tahap dalam proses penelitian deskriptif kualitatif dapat diuraikan kedalam 3 tahapan pokok, yaitu, tahap pra penelitian, tahap penelitian, dan tahap penyelesaian. Sumber data dalam penelitian ini di ambil dari Dua Sumber yakni Data primer yaitu diambil dari wawancara langsung dan melakukan survei secara langsung dari atasan langsung sebagai informan utama. Informan mengemukakan tentang penerapan absensi melalui Mobile Simpeg (MS) dan *Finger* di IPDN Kampus Sulsel. Sedangkan data sekunder yaitu data yang diambil melalui dokumen – dokumen penting, situs web, buku, dan lain sebagainya. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam pengecekan keabsahan data di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Triangulasi, yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis model interaktif. Terdapat 3 (tiga) komponen dalam menganalisis data, yaitu: kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Disiplin Kerja Kepegawaian

Dalam rangka membantu disiplin kerja pegawai maka sangat diperlukan bantuan sistem informasi dan teknologi informasi yang pada hakekatnya membantu pegawai khususnya bagian kepegawaian dalam mengontrol dan mengevaluasi disiplin kerja pegawai yang merupakan tugas dan tanggung jawab sebagai Aparatur Sipil. Itulah sebabnya perlu ada perumusan kembali tentang pemerintahan yang baik atau *Good Governance* tersebut, agar kita memiliki kesepahaman yang sama (Sunrah, Abubakar, & Suriani, 2022). Karena sering kepemimpinan yang baik dapat diartikan dengan penyelenggaraan pemerintahan yang dilakukan berdasarkan aturan perundang-undangan dengan memperhatikan aspirasi publik atau hanya memenuhi aspirasi publik. Prinsip kerja sistem aplikasi yang modern khususnya aplikasi yang terkait dengan kontrol kehadiran pegawai dalam bekerja dan sistem pelaporan hasil kerja dan tata kelola model pelaporan yang sifatnya bagian dari manajemen kinerja diperlukan model aplikasi yang dapat membantu pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dilapangan

dengan penerapan sistem aplikasi mobile simpeg dan *finger* sesuai dengan kebutuhan kerja dan arahan organisasi khususnya terkait dengan manajemen kepegawaian. Oleh karena itu sistem kepegawaian dalam melaksanakan tugasnya harus memegang teguh prinsip kerja.

Prinsip ini menuntut adanya perlakuan yang adil dalam memenuhi hak-hak stakeholder yang timbul berdasarkan perjanjian serta Perundang-undangan yang berlaku. Hal ini sejalan dengan temuan (Muhammad, Bekti, & Sugandi, 2020) bahwa kesetaraan keadilan dalam pelayanan public terkait birokrasi pada sektor publik, pada dasarnya dihadirkan untuk memberikan pelayanan pada masyarakat. Meskipun birokrasi publik memiliki ciri-ciri yang berbeda dengan organisasi bisnis, tetapi dalam menjalankan misi, tujuan dan programnya menganut prinsip prinsip efisiensi, efektivitas, dan menempatkan masyarakat sebagai stakeholder, yang harus dilayani secara optimal.

Layanan publik merupakan hak masyarakat yang pada dasarnya mengandung prinsip: sederhana, kejelasan, kepastian waktu, akurasi, keamanan, tanggung jawab, kelengkapan sarana, dan prasarana, kemudahan akses, kedisiplinan, kesopanan, keramahan, dan kenyamanan. Oleh karena itu Dalam peraturan pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Evaluasi Pemerintah Daerah, yang mengatur tentang Penyelenggaraan pemerintahan daerah meliputi penyelenggaraan urusan wajib dan urusan pilihan yang dilaksanakan berdasarkan asas otonomi dan asas tugas pembantuan, yang dimaksud dengan "tata pemerintahan yang baik adalah proses penciptaan lingkungan kelembagaan yang memungkinkan adanya interaksi antar strata pemerintahan dan antara pemerintah dan rakyatnya (masyarakat dan swasta/dunia usaha) dalam suatu tata nilai yang baik (Safrijal, Basyah, & Ali, 2016).

Melalui prinsip *Good Governance*, setiap warga negara memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh kesejahteraan. Akan tetapi karena kemampuan masing-masing warga negara berbeda-beda, sector publik harus memainkan peranan agar kesejahteraan dan keadilan dapat berjalan seiring sejalan. Berdasarkan hal tersebut Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Sistem Satu Pintu Kota Makassar telah dilakukan dan ditegakkan atas dasar penerapan prinsip kesetaraan dan keadilan dalam tata kelola pemerintahan yang baik. Hal ini sejalan dengan temuan (Maranjaya, 2022) bahwa Terselenggaranya *Good Governance* merupakan prasyarat bagi setiap pemerintah untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan serta cita cita berbangsa dan bernegara. Diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggung jawaban yang tepat, jelas, dan legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Kedua, penerapan prinsip kerja efektifitas dan efisiensi dalam system tata kelola pemerintahan yang baik adalah agar mampu berkompetisi secara sehat di tingkat internasional. Ketiga yaitu *Governance* harus mengutamakan efektifitas dan efisiensi dalam setiap kegiatan. Tekanan perlunya efektifitas dan efisiensi terutama di tujukan pada sector public karena sector ini menjalankan aktifitasnya secara monopolistic tanpa kompetisi, tidak akan ada efisiensi. Hal ini sejalan dengan temuan (Fadil, 2013) bahwa Arti *Good Governance* mengandung dua pengertian. Pertama, perbaikan kinerja pelayanan publik dinilai penting oleh stakeholders, yaitu pemerintah, warga, dan sektor usaha. Kedua. Pelayanan publik adalah ranah dari ketiga unsur *governance* melakukan interaksi yang sangat intensif.

Penerapan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik dalam prinsip efektifitas dan efisiensi sejalan dengan temuan (Widodo, 2021) bahwa Aparatur pelayanan publik dalam penelitian ini di maksudkan adalah alat negara, pegawai negeri yang memberikan pelayanan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat atau orang banyak dalam urusan administrasi negara sesuai dengan aturan dan tata cara yang telah di tetapkan.

Hal ini sejalan dengan temuan (Safrijal et al., 2016) bahwa melakukan reformasi internal dari aparat birokrasi tentang tugas yang diembannya. Persepsi selama ini bahwa PNS dibutuhkan rakyat atau publik harus dirubah bahwa PNS lah yang membutuhkan rakyat. Peningkatan suasana kompetensi dengan sesama aparat dalam memberikan layanan. Terutama dalam sebuah kedisiplinan pegawai di perusahaan yang dikelola mereka. Dengan berkompetisi untuk mendapatkan hasil layanan yang lebih baik tanpa meningkatkan biaya, menggambarkan dan mempublikasikan secara jelas dan eksplisit kriteria kegiatan pelayanan publik yang efisien dan efektif. Efisien atau efektif tidaknya aktifitas layanan publik menjadi indikasi kinerja dan jenjang karier aparat yang bersangkutan. Adanya otonomi, demokratisasi serta keterlibatan aparat dalam merumuskan suatu kebijakan, Peningkatan moralitas aparat, ini bersangkut paut dengan kesadaran masing-masing aparat birokrasi sebagai aktor pelayanan.

Dalam penerapannya prinsip-prinsip *Good Governance* di kecamatan Kluet Utara sangat jauh dari yang telah di tegaskan dalam Prinsip-prinsip *Good Governance*, dan tidak sesuai dengan tuntutan zaman, sebagai mana *Good Governance* sudah sangat lama berkembang dalam sistem pelayanan publik.

Dalam sistem pelayanan publik di kecamatan Kluet Utara Sudah seharusnya mengupayakan menyempurnakan sistem pelayanan dan terus membangun pemahaman seluruh aparatur pelayanan terhadap *Good Governance*. Sebagai pendukung dalam proses pelayanan fasilitas harus di lengkapi guna mempermudah dalam menjalankan proses pelayanan dengan efektif dan efisien. Untuk mewujudkan hal tersebut membutuhkan komitmen pimpinan Kampus Sulawesi Selatan, seluruh aparatur pelayanan, pemerintah tingkat kabupaten dan kerjasama masyarakat.

2. Aplikasi Mobile SIMPEG (MS) Dan *Finger* di Kampus IPDN Sulsel

Penerapan Aplikasi *Mobile Simpeg* dan *finger* dalam rangka menyederhanakan tugas-tugas bagian kepegawaian mengelola tugas administratif secara manual cukup berat dan memakan waktu. Mengelola fungsi inti bagian kepegawaian menjadi lebih sederhana. Dengan menghapus tugas otomatis yang mudah dari beban kerja pegawai, mereka dapat lebih fokus pada tugas yang lebih luas sehingga meningkatkan efisiensi tim secara keseluruhan. Sebagai contoh, proses rekrutmen manual kerap rumit dan berbelit-belit. Dengan fitur *Applicant Tracking System*, perusahaan dapat mengotomatiskan proses rekrutmen, mulai dari penjadwalan waktu dan penanggung jawab wawancara, pengiriman email untuk undangan wawancara, manajemen kontrak, dan masih banyak lainnya. Saat ini tanggung jawab ada pada bagian kepegawaian untuk membuat keputusan berdasarkan data dan melaporkan tren dengan tingkat kecanggihan yang sama seperti departemen atau bagian lainnya (Kuncoro, 2023). Ini hanya dapat dilakukan secara efisien dengan memiliki semua data di satu lokasi dengan aplikasi simpeg.

Aplikasi yang efektif dan terkelola dengan baik dapat meningkatkan pengalaman pegawai yang lebih baik. Portal pegawai yang user-friendly mempermudah pegawai dalam mengakses, meninjau dan memperbarui informasi mereka, dengan mudah meminta waktu istirahat dan menerima persetujuan, dan mempelajari budaya perusahaan mereka. Hal tersebut dapat membantu bagian kepegawaian. Menggunakan aplikasi simpeg juga menawarkan kesempatan kepada pegawai untuk mengelola diri mereka sendiri. Jika mereka memiliki alat untuk melacak waktu mereka sendiri, pimpinan dapat menghabiskan lebih sedikit waktu untuk mengawasi pegawai, membebaskan mereka untuk lebih banyak tugas manajemen, sementara pegawai dapat mengambil kepemilikan atas beban kerja dan tugas mereka sendiri.

Aplikasi simpeg memiliki peran penting dalam fungsi SDM perusahaan. Menerapkan sistem yang efektif bisa menjadi hal yang pasti HR untuk tetap menjadi yang terdepan dalam upaya untuk memberikan layanan yang lebih efektif dan efisien. aplikasi simpeg yang baik akan memberikan informasi penting tentang kebutuhan dan kapabilitas sumber daya manusia. Aplikasi simpeg yang baik dapat membantu meningkatkan pengalaman kerja untuk semua pegawai yang mengarah pada persepsi mereka terhadap intuisi. Sistem ini juga dapat membantu mengungkap pola yang mungkin mengindikasikan masalah dalam instansi yang menyebabkan pegawai menjadi kurang produktif. Aplikasi simpeg memfasilitasi pengambilan informasi dengan cepat dan akurat yang memungkinkan analisis cepat masalah SDM dan memberikan informasi yang baik bagi pengambil keputusan. aplikasi simpeg bertindak sebagai alat yang efektif bagi pimpinan untuk mengambil keputusan yang efektif. Keputusan tersebut didasarkan pada kualitas, yang meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan manajer, yang pada akhirnya menghasilkan keuntungan yang lebih tinggi.

Aplikasi simpeg merupakan sebuah sistem informasi yang dapat memberikan informasi mengenai beberapa data pegawai di kampus IPDN Sulawesi Selatan yang menjadi alat untuk berinteraksi dan mencapai tujuan sebelumnya untuk pencapaian target kinerja pegawai. Sistem ini digunakan untuk mengelola data kepegawaian yang meliputi pendataan pegawai, proses perencanaan hingga informasi kepegawaian. Sebagai alat ukur pengawasan kerja dan monitoring data kepegawaian. Sehingga berlanjut dari prinsip kerja akuntabilitas kepegawaian. Setiap kegiatan yang berkaitan dengan kepentingan publik perlu dipertanggungjawabkan kepada publik. Tanggung gugat dan tanggung jawab tidak hanya di berikan kepada atasan saja, tetapi juga pada pemegang saham (*stake holder*), yaitu masyarakat luas, secara teoritis, akuntabilitas dapat dibedakan menjadi lima macam, yaitu: Akuntabilitas organisasi, Akuntabilitas legal, Akuntabilitas politik, Akuntabilitas professional,

Akuntabilitas moral (Safrijal et al., 2016).

Manfaat akan aplikasi mobile simpeg dan *finger* yaitu memperoleh informasi pegawai yang cepat dan akurat, mempermudah perekrutan pegawai, pembuatan laporan, mengetahui pegawai yang akan naik pangkat dan yang akan mendapat kenaikan gaji berkala, pekerjaan yang berhubungan dengan kepegawaian seperti angka kredit pegawai, mempermudah pemantauan pembagian cuti, mempermudah pengelolaan beban kerja pada pegawai, presensi dan pemberian gaji pegawai, dapat merencanakan penyebaran pegawai sesuai pendidikan dan kompetensinya, dapat merencanakan kebutuhan pegawai. Sehingga pencapaian manajemen kepegawaian dapat dilaksanakan dengan baik, yakni untuk meraih tujuan organisasi atau badan usaha yang telah ditentukan sebelumnya. Pengadaan atau penerimaan sumber daya manusia, proses rekrutmen dan seleksi, orientasi atau training dan penempatan pegawai, mengembangkan sumber daya manusia, kesejahteraan pegawai, konseling, pelatihan dan pendidikan, mutasi, rotasi, promosi, pemindahan, pelibatan didalam aktivitas dan lain sebagainya, Pemanfaatan pegawai, motivasi, pemberhentian dan juga pemensiunan. Aplikasi simpeg diterapkan bertujuan untuk mewujudkan suatu sistem informasi manajemen yang mempunyai integritas didalam jaringan komputer yang dapat menghasilkan informasi berkualitas untuk menunjang pengambilan keputusan manajemen kepegawaian pada lingkungan instansi.

3. Strategi yang di terapkan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugas di lingkungan IPDN Kampus Sulawesi Selatan.

Strategi yang diterapkan bagi pegawai yang tidak disiplin yakni menanamkan visi misi kampus IPDN sehingga para petinggi dapat mengingatkan pegawai tentang visi misi Kampus IPDN dan bagaimana mereka dapat berkontribusi untuk mencapainya. sehingga dapat menjelaskan tujuan dan manfaat dari aturan yang ada di kampus. Dengan begitu, dapat membuat pegawai merasa menjadi bagian dari institusi dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Dengan adanya budaya kerja yang disiplin akan membantu pegawai untuk punya motivasi dari dalam diri, bukan hanya karena diawasi atau dipaksa. Pimpinan membentuk budaya kerja yang disiplin, menyiapkan tempat kerja yang memiliki budaya kerja disiplin dan taat pada peraturan akan memotivasi pegawai untuk ikut melakukan hal yang sama. Selanjutnya Pimpinan memberikan penghargaan atau sanksi. Hak ini dapat memberikan penghargaan kepada pegawai yang disiplin sebagai bentuk apresiasi dan motivasi (Kusmiati, Sahila, Damayanti, Saraswati, & Apriliani, 2022). Pimpinan juga dapat memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin sebagai bentuk teguran dan pembelajaran. Penghargaan dan sanksi harus diberikan secara adil, jelas, dan konsisten agar karyawan merasa adil. Strategi selanjutnya adalah menjadi teladan bagi pegawai, sebagai pemimpin harus menjadi contoh bagi pegawai dalam hal disiplin kerja. Hal ini selain akan lebih mudah ditiru oleh pegawai juga akan akan menurun ke dalam budaya kerja secara keseluruhan. Hal ini karena budaya kerja sering kali merupakan cerminan dari idealisme pimpinan sendiri, memberikan feedback yang jelas dan tegas, Jika ada pegawai yang melanggar disiplin, pastikan untuk memberikan penjelasan kesalahan dan apa yang perlu dilakukan untuk memperbaikinya. Hal ini perlu dilakukan atasan untuk memastikan pegawai bertindak sesuai aturan yang telah disepakati bersama. Dalam perencanaan pelatihan dan sosialisasi peraturan institusi kampus IPDN dapat mengatasi pegawai yang tidak disiplin berikutnya adalah dengan melakukan sosialisasi dan pelatihan secara rutin dan berkala. Hal ini penting untuk mengingatkan kembali aturan yang telah disepakati bersama atau berdasarkan aturan. Pentingnya secara kontinyu memberikan motivasi pegawai untuk memastikan pegawai juga memiliki cukup motivasi untuk menaati peraturan, serta konsistensi tindakan dimulai dari menegakkan aturan, penerapan sanksi hingga memberikan apresiasi atas perbaikan yang sudah dilakukan.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pegawai berbasis aplikasi mobile simpeg dan *Finger* hal ini memberikan impact Aplikasi simpeg yang merupakan sistem informasi manajemen yang berfungsi mengelola data, manajemen dan administrasi kepegawaian institusi kampus IPDN sehingga dapat memperoleh informasi pegawai yang cepat dan akurat, mempermudah perekrutan pegawai, mempermudah pembuatan laporan, mengetahui pegawai yang akan naik pangkat dan yang akan mendapat kenaikan

gaji berkala, memudahkan pekerjaan yang berhubungan dengan kepegawaian seperti angka kredit pegawai, mempermudah pemantauan pembagian cuti, mempermudah pengelolaan beban kerja pada pegawai, mempermudah presensi dan pemberian gaji pegawai, bisa merencanakan penyebaran pegawai sesuai pendidikan dan kompetensinya, bisa merencanakan kebutuhan pegawai.

2. Strategi yang dilakukan terhadap pegawai yang tidak disiplin adalah menanamkan secara komprehensif kepada pegawai terkait visi dan misi serta tata Kelola Institusi Kampus IPDN, konsistensi pimpinan dalam mengakan regulasi dan aturan yang berlaku, serta penerapan tindakan sanksi yang sifanya meberikan pembelajaran dalam penegakkan disiplin pegawai berdasarkan aturan yang ada, pimpinan senantiasa memberikan pelatihan dan motivasi yang tinggi untuk pengembangan karir pegawai atas dasar kinerja pegawai tersebut.

BIBLIOGRAFI

- Elazhari, Elazhari, & Tampubolon, Manner. (2022). Kajian Kinerja Pegawai Kelurahan dalam Pelaksanaan Pelayanan Publik. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Sosity*, 2(4), 8–14.
- Fadil, Fathurrahman. (2013). Partisipasi masyarakat dalam musyawarah perencanaan pembangunan di Kelurahan Kotabaru Tengah. *Jurnal Ilmu Politik & Pemerintahan Lokal*, 2(2).
- Haydah, Titin Nur. (2014). *Kendala dan solusi dalam peningkatan disiplin pegawai negeri sipil daerah (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang)*. Brawijaya University.
- Jufrizen, Jufrizen. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35–54.
- Kuncoro, Haryo. (2023). *Statistika Deskriptif Untuk Analisis Ekonomi*. Bumi Aksara.
- Kusmiati, Isma, Sahila, Alifa Nasywa, Damayanti, Sri, Saraswati, Angeli, & Apriliani, Afmi. (2022). PENTINGNYA MOTIVASI PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA. *Karimah Tauhid*, 1(6), 869–879.
- Malihah, Siti, Rahmawati, Rahmawati, & Haris, Deden M. (2018). *OPTIMALISASI KINERJA PEGAWAI DALAM PENERBITAN SURAT PERSETUJUAN BERLAYAR (SPB) TERKAIT PELAKSANAAN PENERIMAAN NEGARA BUKAN PAJAK (PNBP) DI KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN KELAS I BANTEN*. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Maranjaya, Abdul Kahar. (2022). Good Governance Sebagai Tolak Ukur Untuk Mengukur Kinerja Pemerintahan. *Jurnal Sosial Dan Teknologi*, 2(11), 929–941.
- Muhammad, Fahri Juarsa, Bekti, Herijanto, & Sugandi, Yogi Suprayogi. (2020). Implikasi peraturan kerangka kerja manajemen keuangan publik pada penyediaan layanan: refleksi majelis distrik negara ghana. *Jurnal Ilmiah, Administrasi Publik*, 5(1).
- Munawaroh, Nunung. (2021). GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BANDUNG BARAT. *JISIPOL/ Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 5(3).
- Nekwek, Leonard. (2022). Implementasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Yalimo Provinsi Papua. *Jurnal Adhikari*, 1(3), 141–151.
- Palyama, Folce. (2024). PELAYANAN APARATUR SIPIL NEGARA DI PEMERINTAH DISTRIK AIFAT TIMUR JAUH KABUPATEN MAYBRAT. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Keilmuan Mandira Cendikia*, 2(8), 71–81.
- Rio, April, & Hapsoro, Fakhris Lutfianto. (2022). EFEKTIVITAS PENEGAKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI INDONESIA. *Qiyas: Jurnal Hukum Islam Dan Peradilan*, 7(1).
- Rohaedi, Edi, Basri, Hasan, & Kusnadi, Nandang. (2021). Penerapan Sanksi Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kota Bogor. *PALAR (Pakuan Law Review)*, 7(2), 17–36.
- Safrijal, Safrijal, Basyah, M. Nasir, & Ali, Hasbi. (2016). Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Oleh Aparatur Pelayanan Publik Di Kecamatan Kluet Utara Kabupaten Aceh Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Kewarganegaraan*, 1(1).
- Sakir, Ahmad Rosandi, Yunus, Rabinah, & Syamsu, Suhardiman. (2021). Budaya Biroraksi: Kinerja Pegawai Samsat Maros Dalam Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor. *Jurnal Sosio*

Sains, 7(1), 25–35.

Sondakh, Gerard, Gosal, Ronny, & Singkoh, Frans. (2018). DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA DALAM PENYELENGARAAN TUGAS PELAYANAN UMUM DI KECAMATAN SARIO. *JURNAL EKSEKUTIF*, 1(1).

Sri Nur Wahyuningsih, Sri Nur Wahyuningsih. (2023). *PENERAPAN PERATURAN PEMERINTAH NO. 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA PADA BALAI PRASARANA PERMUKIMAN WILAYAH JAWA TENGAH KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT*. UNDAIS.

Sunrah, Andi, Abubakar, Herminawaty, & Suriani, Seri. (2022). *Strategi Knowledge Management Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Sebagai Mediator Dalam Penyelesaian Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar*.

Widodo, Rindah. (2021). *Evaluasi Kebijakan Dinas Sosial dan Pemakaman Kota Pekanbaru Dalam Mengatasi Gelandangan dan Pengemis di Kota Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.