

BAB 2
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam sub bab ini peneliti akan memaparkan tinjauan peneliti atas beberapa penelitian dan kajian ilmiah terdahulu serta beberapa konsep yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini. Perlu dijelaskan bahwa hasil penelitian terdahulu digunakan untuk dikaji dan ditelaah secara seksama. Berikut beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan bagi penelitian yang peneliti akan buat :

N O	Nama	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1	- Syaiful Anwar dan Moh Kurdi	Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Displin Kerja Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep	Kuantitatif	pengaruh finger print berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja dan kinerja pegawai Dinas Dispendukcapil di Sumenep, serta ada pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas

				Dispendukcapil di Sumenep
2	Ninin Setiyati, Choirul Anam	Penerapan Absensi Share Location Terhadap Disiplin Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Jombang	Kualitatif	Aplikasi absensi online/share locations sangat diperlukan dalam pengawasan kegiatan pelaksanaan tugas, baik dalam mendata presensi Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan jadwal Work From Home (WFH) maupun pegawai Work From Office (WFO). Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Work From Home (WFH), tidak perlu absensi dengan datang ke kantor, hanya melalui smartphone.

				Keuntungan untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mendapat jadwal Work From Office (WFO), absensi online/share location lebih praktis, aman dan nyaman
2	<ul style="list-style-type: none"> - Safuan - Deni Rahman 	<p>Penerapan Sistem Absensi Online Berbasis Android (Studi Kasus Pada Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Majalengka Jawa Barat</p>	Kualitatif	<p>Berdasarkan hasil kajian yang diperoleh penulis bahwa keluaran yang dihasilkan oleh Sistem Absensi On line yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Rekapitulasi Data Lebih Mudah 2) Menghemat Biaya Pengadaan Perangkat 3) Pemantauan 4) Perhitungan Jam Kerja Lebih Akurat 5) Data Kepegawaian

				Lengkap 6) Transparansi 7) peningkatan Etos Kerja 8) Sebagai Dasar untuk Menentukan Hadiah & Hukuman
3	- Hylenearti Hertyana	Pengaruh Sistem Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Deltacomsel Indonesia	Kuantitatif	Penerapan Sistem absensi Fingerprint sudah sangat baik karena dengan sistem ini dapat membantu perusahaan mengontrol jam kerja karyawan dengan lebih efisien.

2.2 Kajian Kepustakaan

2.2.1 Kinerja Karyawan

Berdasarkan Teori yang dikemukakan oleh Suyadi Prawirosentono (2008) beliau menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat atau bisa dicapai oleh seseorang atau kelompok orang di dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, di dalam

rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan pasinya tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Selain itu ada anggapan teori lain menurut Muhammad Zainur (2010), ia mendefinisikan bahwa kinerja yaitu adalah merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya bisa dan dapat digunakan menjadi landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau tidak alias buruk. Selain itu kinerja juga merupakan *output* atau keluaran yang bersumber atau dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator di suatu pekerjaan atau juga suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009).

Kamus besar bahasa Indonesia (2008) juga mendefinisikan karyawan sebagai yaitu orang yang bekerja di suatu lembaga bisa dikanotr, perusahaan atau lainnya, dengan mendapat gaji atau upah atas hasil kerjanya. Selain Kamus Besar Bahasa Indonesia, Malayu Hasibuan (2003) juga turut mendefinisikan karyawan yaitu sebagai penjual jasa bisa pikiran dan tenaga, setelah itu mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu atau sudah ada perjanjian diawal saat karyawan tersebut mulai bekerja.

1. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori dari Siti Munafiah (2011) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, salah satunya yaitu adalah faktor internal dan faktor eksternal. Yang pertama ada faktor internal yaitu adalah faktor-faktor yang berhubungan atau berkaitan dengan sifat-sifat seseorang bisa meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kinerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya.

Yang kedua yaitu Faktor eksternal, pengertian faktor eksternal itu sendiri adalah faktor-faktor yang bisa atau dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan bisa meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, pengawasan, serta juga meliputi termasuk sistem upah dan lingkungan sosial.

2. Dimensi Indikator Kinerja Karyawan

Menurut teori dari Wirawan (2009) mengenai dimensi kinerja, beliau mengemukakan dimensi kinerja adalah yaitu kualitas-kualitas atau wajah di suatu pekerjaan atau bisa dikatakan aktivitas yang terjadi di tempat kerja yang pegawai tersebut bekerja yang konduktif terhadap pengukuran. Dimensi kinerja tersebut dimana dimensi kinerja menyediakan alat untuk melukiskan keseluruhan cakupan aktivitas di tempat

kerja itu sendiri. Sementara itu, dari sisi tanggung jawab dan kewajiban menyediakan suatu deskripsi depersonalisasi itu sendiri. Ada sebuah teori menurut Wirawan (2009) yaitu dimana dimensi kinerja dikelompokkan menjadi beberapa jenis, beberapa jenis tersebut terbagi menjadi tiga jenis yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri.

2.2.2. Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Suyadi

Prawirosentono (2008) adalah sebagai berikut:

a. Efektifitas

Prawiro Sentono mengemukakan apabila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat tercapai, kita tentu saja boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut sudah efektif. Sehubungan dengan itu kita dapat mengatakan sesuatu jika pekerjaan dapat mencapai tujuan tertentu, maka bisa dikatakan pekerjaan tersebut efektif.

b. Tanggung Jawab

Tanggung jawab tidak lepas dari yang namanya wewenang. Wewenang sendiri adalah hak seseorang untuk memberikan perintah kepada bawahan atau jabatan posisi dibawahnya, sedangkan tanggung jawab itu sendiri adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang

tersebut. Dapat disimpulkan apabila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

c. Disiplin

Disiplin juga meliputi ketaatan sekaligus hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan tempat karyawan tersebut bekerja. Disiplin juga berkaitan erat dengan adanya sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar perjanjian antara karyawan dengan perusahaan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan juga dengan daya pikir seseorang, kreativitas juga dinilai dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang juga berkaitan dengan tujuan organisasi itu sendiri.

Berdasarkan Teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005) bahwa kinerja adalah gabungan dari tiga faktor penting, faktor penting tersebut yaitu kemampuan dan minat seseorang bekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja karyawan bersangkutan tersebut.

Selain itu, berdasarkan Teori yang dikemukakan Menurut Dharma (2003) bahwa kinerja yaitu adalah sesuatu yang dikerjakan, sesuatu yang dikerjakan tersebut bisa berupa produk

atau jasa yang dihasilkan setelah itu diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Menurut Mathis dan Jackson (2002) berpendapat juga bahwa, kinerja itu pada dasarnya adalah apa-apa saja yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Kinerja karyawan bisa juga dipengaruhi oleh seberapa banyak yang memberikan kontribusi terhadap organisasi. Kontribusi tersebut bisa berupa kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif. Bisa disimpulkan bahwa kinerja yang nantinya akan didapatkan oleh karyawan berupa hal yang bisa menjamin kelangsungan hidup pada organisasi tersebut. Untuk mendapatkan kinerja yang tinggi maka akan dipengaruhi oleh dua factor yaitu :

Faktor Motivasi yang dibentuk oleh sikap atau *attitude* pada setiap karyawan dalam menghadapi kondisi didalam sebuah pekerjaan. Sehingga, motivasi tersebut yang nantinya akan menjadi penggerak dalam diri karyawan untuk memberikan arah dalam mencapai tujuan pada organisasi tersebut.

Faktor Kemampuan terdiri dari kemampuan IQ (kemampuan potensi) dan *Knowledge + Skill* (Kemampuan reality). Jika seorang karyawan memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dan didukung dengan pendidikan yang memadai terhadap jabatan dan keterampilan kerjanya dalam sehari-hari. Nantinya akan berpengaruh pada kemudahan karyawan tersebut dalam

mendapatkan kinerja yang diharapkan. Sehingga, disin karyawan harus ditempatkan sesuai dengan kemampuannya masing-masing.

Menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa terdapat beberapa factor kinerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Kinerja karyawan nanti akan dipengaruhi pada internal (individu) dan eksternal (kondisi lingkungan kerja). Kinerja seorang karyawan akan optimal jika didorong oleh motivasi dan tingkat kemampuan yang memadai.

Sehingga, pada keseluruhan unsur penilaian kinerja yang ada, harus terdapat pada pelaksanaan penilaian. Agar hasil penilaian yang diberikan bisa mencerminkan hasil kinerja pada karyawan tersebut. Pada umumnya, untuk memperbaiki keterampilan kerja dan meningkatkan produktivitas organisasi. Maka, perlu dilakukan pengembangan karir,kenaikkan gaji,pendidikan,dan pelatihan.

2.2.3 Pengertian Penerapan

Penerapan berasal dari kata dasar terap yang berarti menjalankan atau melakukan suatu kegiatan sehingga nantinya akan terbentuk suatu proses,cara menjalankan,atau melakukan sesuatu secara abstrak atau kongkrit. Penerapan merupakan suatu tindakan yang dilakukan secara

individua tau kelompok sehingga bertujuan untuk mencapai tujuan yang sudah dibentuk¹.

Menurut Riant Nugroho, penerapan adalah cara untuk bisa mencapai tujuan yang diinginkan². Berikut ini tiga hal yang harus diperhatikan dalam mengimplementasikan penerapan yaitu³ :

1. Perlu adanya program yang akan dilakukan
2. Terdapat kelompok target (masyarakat yang nantinya menjadi sasaran dan bisa menerima manfaat dari program tersebut).
3. Terdapat pelaksanaan pada organisasi atau perorangan yang akan bertanggungjawab pada pengelolaan, pelaksanaan, atau pengawasan pada tiap proses penerapan.

Penerapan adalah sebuah tindakan yang dilakukan, baik secara individu juga kelompok dengan maksud untuk mencapai tujuan yang sudah dirumuskan. Secara bahasa penerapan adalah hal, cara atau hasil⁴.

2.2.4 Pengertian Transformasi

Menurut Zaeny, Transformasi berasal dari Bahasa Inggris yaitu *transform* (untuk mengendalikan suatu bentuk ke bentuk lainnya). Menurut, Kamus Besar Bahasa Indonesia atau KBBI,

¹ Lexy J. Moloeng, Metodologi Pendidikan Kualitas: cetakan 26, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), Hlm. 93

² Riant Nugroho, Prinsip Penerapan Pembelajaran, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), Hlm. 158

³ Peter Salim dan Yenny Salim, Kamus Bahasan Indonesia Kontemporer, (Jakarta: Modern English Perss, 2002), Hlm. 1598.

⁴ Lexy J. Moloeng, Metodologi Pendidikan Kualitas: cetakan 26, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), Hlm. 93

transformasi merupakan sebuah perubahan atau berubah dari kondisi sebelumnya menjadi baru sama sekali.

Menurut D' Arcy Thompson mengatakan bahwa *“Transformation is a process and a phenomenon of the change of form under altering circumstances”*. Transformasi merupakan

sebuah proses kondisi yang berubah bentuk dalam keadaan yang berubah-ubah sehingga transformasi menjadi tidak terbatas.

Menurut Anthony Antonides (1990), transformasi merupakan proses perubahan yang berjalan berangsur-angsur agar bisa sampai pada tingkatan ultimate. Nantinya, perubahan akan dilakukan dengan cara memberikan respon pada pengaruh eksternal dan internal dalam mengarahkan perubahan pada bentuk sebelumnya dengan cara proses menggandakan yang dilakukan secara berulang-ulang.

Transformasi berfokus pada perubahan yang ada pada organisasi yang nantinya akan berdampak besar pada struktur organisasi tersebut. Transformasi digital bisa diartikan sebagai penggunaan teknologi digital secara radikal sehingga bisa meningkatkan kinerja dan mencapai kinerja serta tujuan organisasi yang sudah diharapkan (Royyana,2018)⁵.

⁵ Royyana, A. , Strategi Transformasi Digital Pada PT. Kimia Farma (Persero) TBK. In Jurnal Sistem Informasi Kesehatan Masyarakat Journal of Information Systems for Public Health, 2018.

2.2.5 Transformasi Digital

Transformasi digital juga bisa diartikan sebagai penggunaan teknologi yang radikal dalam peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan⁶. Berdasarkan penelitian (Westerman, et al., 2011), menyatakan bahwa sebuah transformasi digital akan berkaitan dengan tiga unsur utama pada organisasi yaitu pengalaman digital, proses operasional, dan model bisnis⁷. Dengan begitu, nantinya perusahaan akan membutuhkan infrastruktur dan teknologi yang tepat serta platform yang bisa diimplementasikan.

Transformasi digital adalah sebuah perubahan yang ada pada organisasi dan melibatkan orang, proses, strategi, struktur melalui penggunaan teknologi serta model bisnis untuk melakukan peningkatan kinerja (Westerman et al., 2011). Nantinya dengan menggunakan transformasi digital akan mendapatkan banyak sekali inovasi yang bisa mengubah perusahaan lebih optimal dalam menjalankan bisnisnya (Westerman George, BonnetDidier, 2014).

Transformasi digital merupakan sebuah proses yang bertujuan untuk meningkatkan entitas dengan memicu perubahan yang signifikan pada propertinya (adopsi teknologi

⁶ G. Westerman, C. Calmėjane, D. Bonnet, P. Ferraris, and A. McAfee, "Digital Transformation: A Road-Map for BillionDollar Organizations," MIT Cent. Digit. Bus. Capgemini Consult., pp. 1–68, 2011.

⁷ Westerman, G., Calmėjane, C., Bonnet, D., Ferraris, P. & McAfee, A. Digital Transformation: A Road-Map for Billion-Dollar Organizations (Report). Capgemini Consulting & MIT Center for Digital Business. 2003

informasi, komputasi, komunikasi, dan konektivitas) (Putri, Herdiana, Munawar, et al., 2021)⁸

Dengan menggunakan transformasi digital akan memberikan banyak tantangan yang nantinya harus dipertimbangkan terlebih dahulu dengan hati-hati. Percepatan perkembangan teknologi bisa meningkatkan tekanan pada organisasi dalam melakukan transformasi digital. Karena nantinya para pesaing baru akan terus menerus beradaptasi dengan teknologi baru. Teknologi nantinya juga akan memberdayakan konsumen untuk menuntut dan menetapkan standar kepuasan yang lebih tinggi dari pada sebelumnya. Misalnya memberikan pelayanan yang lebih baik dan cepat dimana pun, kapan pun, dan para perangkat apapun (Fitzgerald et al., 2013).

2.2.6 Pengertian Sistem

Sistem berarti sekumpulan subsistem, komponen, atau pun elemen yang didalamnya saling berkerjasama dalam mencapai tujuan yang sama sehingga bisa mendapatkan hasil akhir sesuai dengan yang diharapkan (Mulyani, 2016). Sistem juga bisa diartikan sebagai kelompok komponen yang saling berhubungan dan bekerjasama dalam mendapatkan tujuan bersama dengan

⁸ Putri, N. I., Herdiana, Y., Suharya, Y., & Munawar, Z. Kajian Empiris Pada Transformasi Bisnis Digital. 2021, Vol. 7, Issue 1.

menerima input dan menghasilkan output pada proses transformasi yang teratur.

Sedangkan menurut (Mamah,dkk, 2017) sistem bisa diartikan sebagai jaringan kerja yang ada pada prosedur-prosedur yang saling berhubungan,SDM,teknologi (hardware atau software) yang saling berinteraksi sebagai satu kesatuan dalam mencapai tujuan tertentu yang sama. Menurut Azhar Susanto (2013:22) di dalam bukunya, “bahwa sistem adalah kumpulan atau grup dari sub sistem/bagian/komponen atau apapun baik fisik ataupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan dapat bekerja sama untuk mencapai satu tujuan tertentu.

Pada buku Sutarman (2009:5) menyatakan bahwa sistem merupakan sebuah kumpulan elemen yang didalamnya saling berinteraksi dalam satu kesatuan untuk melakukan sebuah proses dalam mencapai tujuan utama. Sedangkan menurut Jogiyanto (2009:34) pada bukunya yang berjudul Analisis dan Desain Sistem Informasi,menyatakan bahwa sistem juga bisa diartikan sebagai pendekatan sebuah prosedur dan komponen. Sistem dan prosedur juga merupakan sebuah kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dari satu sama lain. Sistem baru bisa dibentuk jika didalamnya ada beberapa prosedur yang mengikutinya.

Menurut Mulyadi (2010:5) dalam bukunya yang berjudul Sistem Akuntansi, menyatakan bahwa sistem adalah sebuah jaringan prosedur yang dibentuk secara berpola dan terpadu dalam menjalankan kegiatan utama atau tujuan utama pada perusahaan atau organisasi tersebut. Sedangkan prosedur merupakan rangkaian kegiatan klerikal yang pada umumnya akan melibatkan orang pada satu departemen atau lebih yang sudah dibuat sehingga bisa menjamin penanganan secara seragam transaksi perusahaan yang terjadi secara terulang-ulang.

Berikut ini dua kelompok yang menjadi dasar pada pendekatan dalam memberikan definisi sistem yaitu :

1. Pendekatan sistem pada prosedur merupakan sebuah jaringan dan prosedur yang akan saling berkaitan satu sama lainnya dan bekerjasama dengan cara menyelesaikan suatu masalah
2. Pendekatan sistem pada komponen merupakan sekumpulan dari elemen-elemen yang akan melakukan interaksi satu sama lainnya dan berpola secara teratur hingga membentuk sebuah totalitas dalam menyelesaikan masalah tertentu.

Kesimpulan yang bisa didapatkan berdasarkan penjelasan yang sudah diuraikan diatas yaitu sistem merupakan sebuah

kumpulan bagian atau beberapa subsistem yang sudah dirancang dan disatukan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

2.2.7 Presensi

Presensi kehadiran adalah pencatatan kepada datang dan pulang para pegawai. Dimana perusahaan melakukan pencatatan pada tiap kehadiran pegawai sebagai salah satu indikator dalam melakukan penilaian *performance*, kedisiplinan, dan tanggungjawab pada pekerjaannya. Teknologi yang berkembang bisa dimanfaatkan dalam mengembangkan data kehadiran sehingga nantinya bisa mengelola data pada sebuah sistem. Ini nantinya bisa membuat pekerjaan lebih optimal dan akurat serta memberikan kemudahan bagi perusahaan untuk melakukan review terhadap kehadiran pegawai⁹

Absensi merupakan sebuah bentuk pendataan presensi seorang pegawai yang nantinya akan menjadi bagian pada pelaporan suatu lembaga yang berisi seluruh data status kehadiran yang disusun secara teratur dan rapih serta memudahkan jika ingin dicari atau digunakan apabila dimasa depan diperlukan oleh pihak yang berkepentingan (Erna Simonna, 2009). Absensi nantinya bisa menjadi bukti pegawai datang dan pulang kerja pada suatu instansi

⁹ T. Prihatinta and R. D. Wiwoho, "Hubungan Tingkat Kehadiran Melalui Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Karyawan Kontrak Di Politeknik Negeri Madiun," Epicheirisi, 2017

dan bisa meningkatkan kedisiplinan yang teratur. Dalam melakukan sebuah pengisian absensi secara manual bisa menghambat perkembangan suatu lembaga dalam memeriksa kedisiplinan seorang pegawai dalam kedisiplinan hadir dan pulang bekerja¹⁰.

2.2.8 Aplikasi Web (Web Application)

Website merupakan kumpulan halaman web yang saling terhubung dan seluruh filenya pun saling berkaitan. Web sendiri terdiri dari page dan halaman-halaman tersebut disebut dengan *homepage*. *Homepage* pada umumnya memiliki halaman yang saling berkaitan dengan halaman dibawahnya. Tiap halaman yang berada dibawahnya disebut dengan *child page* (berisi *hyperlink* ke halaman bawahnya) (Gregorius, 2000).

Website bisa diartikan sebagai aplikasi yang terdiri dari berbagai dokumen multimedia berupa teks, gambar, animasi, dan video yang disalurkan melalui protocol HTTP (Hypertext Transfer Protocol) serta cara mengaksesnya bisa melalui perangkat lunak (Mozilla Firefox, Internet Explorer, Opera, Google Chrome, Safari dan lainnya).

¹⁰ Tia Melinda Sari Mr, Efektifitas Absensi Fingerprint dalam Kedisiplinan Pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Latihan Daerah Kabupaten Lampung Selatan, 2015, Hlm. 15

2.2.9 Absensi Share Location

Absensi merupakan bentuk dari pendataan presensi seorang pegawai yang nantinya terdapat pada bagian pelaporan dari suatu lembaga yang berisi data-data status kehadiran. Nantinya akan disusun secara teratur dan rapih sehingga mempermudah pihak yang berkepentingan dalam melakukan pencarian jika dibutuhkan (Erna Simonna, 2009).

Menurut Joko Supriyono (2013), ada tiga jenis absensi berdasarkan cara penggunaan dan tingkat daya gunanya yaitu :

1. Absensi manual merupakan cara yang dilakukan menggunakan pena melalui tanda tangan
2. Absensi non-manual merupakan cara yang menggunakan alat dengan sistem komputerisasi seperti menggunakan *barcode* atau sidik jari.
3. Absensi *online* merupakan cara yang dilakukan menggunakan *handphone* atau laptop secara daring dan menggunakan internet.

Aplikasi absensi online atau share location berfungsi dalam memberikan pengawasan pada kegiatan pelaksanaan tugas untuk mendata presensi Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan jadwal Work From Home (WFH) maupun pegawai Work From Office (WFO). Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang melakukan Work

From Home (WFH), tidak memerlukan absensi dengan datang ke kantor dan bisa melalui smartphone.

Manfaat yang bisa didapat oleh ASN yaitu memberikan kemudahan dalam melakukan absensi yang lebih praktis, aman, dan nyaman. Nantinya para pegawai tidak perlu antri atau melakukan absensi manual yang bisa menyebabkan terjadinya kerumunan dan menyebabkan meluasnya penyebaran Covid-19.

Dengan menggunakan pencatatan kehadiran dengan sistem cloud dan terhubung dengan database secara daring dan realtime merupakan sebuah bentuk dari absensi online atau *share location*. Sistem ini nantinya menyimpan data absensi secara otomatis. Datanya pun bisa diakses dimana saja dan kapan saja selama terhubung dengan jaringan internet.

Dasar Hukum Absensi Berbasis Online

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
2. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
3. Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2020
4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

5. Instruksi Menteri Dalam Negeri No. 15 Tahun 2021 tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Darurat Corona Virus Disease 2019 di Wilayah Jawa dan Bali.



2.3 Kerangka Pemikiran

Tabel 2.1
Kerangka Pemikiran

