

SIKKEPO SEBAGAI INSTRUMEN HUKUM PENGENDALIAN DISIPLIN ASN

Marcelin Badar¹, Enny Martha Sasea^{2*}, Isak Samuel Kejne Mansawan³

^{1,2,3}*Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Manokwari*

Penulis Korespondensi: Enny Martha Sasea, ✉ arleneeny2014@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh perlunya peningkatan pengawasan disiplin Aparatur Sipil Negara melalui digitalisasi tata kelola kepegawaian, khususnya melalui penerapan Sistem Informasi Kehadiran dan Kinerja Pegawai Online (SIKKEPO) sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Penelitian ini bertujuan mengkaji kontribusi SIKKEPO dalam meningkatkan kepatuhan disiplin Pegawai Negeri Sipil serta mengidentifikasi kendala teknis, administratif, dan kultural dalam pelaksanaannya. Penelitian menggunakan metode yuridis empiris dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan kelembagaan, melalui analisis dokumen serta wawancara dengan pemangku kepentingan terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SIKKEPO meningkatkan transparansi, objektivitas pengawasan, dan kepatuhan ASN, namun efektivitasnya masih dipengaruhi keterbatasan infrastruktur digital, kapasitas sumber daya manusia, dan ketidakjelasan prosedural. Disimpulkan bahwa digitalisasi pengawasan disiplin efektif, tetapi memerlukan penguatan regulasi, kapasitas kelembagaan, dan tata kelola administratif untuk menjamin kepastian hukum dan akuntabilitas.

Kata Kunci: SIKKEPO, Disiplin ASN, Pengawasan Digital, Hukum Administrasi

Abstract

This study is motivated by the need to strengthen disciplinary oversight of civil servants through the digitalization of personnel governance, particularly via the implementation of the Online Employee Attendance and Performance Information System (SIKKEPO) in accordance with Government Regulation No. 94 of 2021. It aims to examine SIKKEPO's contribution to improving disciplinary compliance among civil servants and to identify the technical, administrative, and cultural challenges associated with its implementation. The research employs an empirical juridical method with statutory and institutional approaches, drawing on document analysis and interviews with relevant stakeholders. The findings indicate that SIKKEPO enhances transparency, supervisory objectivity, and compliance among civil servants. However, its effectiveness remains constrained by limitations in digital infrastructure, human resource capacity, and procedural ambiguity. The study concludes that while the digitalization of disciplinary oversight is beneficial, it requires strengthened regulatory frameworks, institutional capacity, and administrative governance to ensure legal certainty and accountability.

Keywords: SIKKEPO, Civil Servant Discipline, Digital Oversight, Administrative Law

1. PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan berorientasi pada pelayanan publik tidak dapat dilepaskan dari kualitas sumber daya aparatur negara. Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS), merupakan aktor utama dalam menjalankan fungsi administratif negara sekaligus pelaksana kebijakan publik. Keberadaan ASN tidak hanya dilihat sebagai tenaga kerja birokrasi, tetapi sebagai instrumen konstitusional yang memastikan bahwa pelayanan kepada masyarakat dilaksanakan secara adil, profesional, dan akuntabel. Oleh karena itu, aspek kedisiplinan ASN menjadi salah satu indikator utama dalam menilai kualitas tata kelola pemerintahan.

Pengelolaan ASN berlandaskan pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 1 ayat (3) menegaskan bahwa Indonesia adalah negara hukum, yang berarti seluruh penyelenggaraan pemerintahan, termasuk pengaturan kepegawaian negara, harus dilaksanakan berdasarkan norma hukum yang jelas dan mengikat. Selain itu, Pasal 27 ayat (1) menjamin kesamaan kedudukan warga negara dalam hukum dan pemerintahan, yang tercermin dalam sistem rekrutmen dan pembinaan ASN yang terbuka dan non-diskriminatif. Pasal 28D ayat (3) juga memberikan jaminan atas kesempatan yang sama bagi setiap warga negara untuk berpartisipasi dalam pemerintahan, yang menjadi dasar bagi pembangunan sistem manajemen ASN yang adil dan transparan. Kedisiplinan ASN bukan sekadar persoalan administratif, melainkan bagian dari implementasi prinsip konstitusional negara hukum.

Pada tataran sektoral, pengaturan manajemen ASN diatur melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menekankan asas profesionalitas sebagai prinsip utama dalam penyelenggaraan manajemen

kepegawaian. Pengaturan mengenai klasifikasi jabatan, sistem karier, serta manajemen kinerja menunjukkan bahwa ASN diharapkan bekerja secara objektif dan berbasis kompetensi. Pelaksanaan prinsip profesionalitas seringkali menghadapi tantangan, terutama terkait kepatuhan terhadap aturan kerja, efektivitas pengawasan, dan konsistensi penegakan sanksi administratif.^[1] Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberadaan regulasi belum sepenuhnya menjamin terwujudnya disiplin aparatur secara optimal.

Sebagai bagian dari reformasi birokrasi, pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang menggantikan regulasi sebelumnya. Peraturan ini memberikan kerangka hukum yang lebih komprehensif dalam mengatur kewajiban, larangan, serta klasifikasi pelanggaran disiplin beserta sanksinya. Regulasi tersebut tidak hanya menegaskan pentingnya kepatuhan terhadap jam kerja dan tanggung jawab administratif, tetapi juga mengatur aspek integritas dan netralitas ASN dalam kehidupan bernegara. Dalam implementasinya, regulasi ini menjadi dasar hukum bagi instansi pemerintah daerah dalam melakukan pembinaan, pengawasan, dan penindakan terhadap pelanggaran disiplin.

Di lingkungan Pemerintah Provinsi Papua Barat, penerapan regulasi disiplin ASN juga diiringi dengan inovasi berbasis teknologi melalui penggunaan Sistem Informasi Kehadiran dan Kinerja Pegawai Online (SIKKEPO). Digitalisasi sistem presensi dan pelaporan kinerja ini merupakan langkah strategis untuk meningkatkan transparansi, efisiensi, dan akuntabilitas pengelolaan sumber daya aparatur. Melalui sistem ini, kehadiran pegawai dapat dipantau secara *real time*, sementara laporan kinerja harian dapat dinilai secara langsung oleh pejabat penilai. Integrasi sistem ini dengan mekanisme pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) menciptakan hubungan langsung antara kedisiplinan kerja

dan insentif ekonomi, yang diharapkan dapat mendorong peningkatan kepatuhan terhadap aturan kerja.

Meskipun demikian, implementasi sistem digital tersebut tidak sepenuhnya bebas dari tantangan. Beberapa kendala seperti keterbatasan literasi teknologi di kalangan pegawai, kualitas jaringan internet yang belum stabil, serta gangguan teknis pada sistem menjadi faktor yang berpotensi mempengaruhi efektivitas pengawasan disiplin. Selain itu, perubahan budaya kerja dari sistem manual ke digital memerlukan adaptasi organisasi yang tidak sederhana. Situasi ini menunjukkan bahwa transformasi digital dalam manajemen ASN bukan hanya persoalan teknis, tetapi juga melibatkan aspek kelembagaan, perilaku organisasi, dan kapasitas sumber daya manusia.

Kajian mengenai disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) pada dasarnya tidak dapat dilepaskan dari kerangka normatif yang menempatkan Indonesia sebagai negara hukum sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Prinsip tersebut mengharuskan seluruh praktik penyelenggaraan pemerintahan, termasuk manajemen ASN, dilaksanakan berdasarkan aturan hukum yang menjamin profesionalitas, kesetaraan, dan akuntabilitas. Terkait hal ini, disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi instrumen penting untuk memastikan efektivitas pelayanan publik dan integritas birokrasi. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 hadir sebagai pembaruan regulasi yang memberikan kerangka penegakan disiplin lebih komprehensif dibandingkan regulasi sebelumnya. Oleh karena itu, sejumlah penelitian telah mencoba mengkaji implementasi regulasi ini dalam berbagai konteks kelembagaan.

Penelitian Luthfi Gama Albarik dkk. menelaah implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung dengan

pendekatan kualitatif empiris. Studi tersebut menemukan bahwa regulasi telah diterapkan sesuai ketentuan, namun pelanggaran disiplin seperti keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan masih terjadi. Temuan ini menunjukkan bahwa keberadaan norma hukum belum sepenuhnya menjamin kepatuhan aparatur, sehingga diperlukan penguatan mekanisme pengawasan dan pembinaan.[2]

Selaras dengan temuan tersebut, penelitian Andre Ramadhan dan Rachmatika Lestari melalui pendekatan yuridis empiris di Mahkamah Syariah Meulaboh juga mengidentifikasi pelanggaran serupa terkait kepatuhan jam kerja. Penelitian ini menekankan pentingnya peran pimpinan dalam penegakan sanksi disiplin serta penerapan teguran administratif sebagai bentuk pengendalian organisasi. Penelitian ini menegaskan bahwa aspek kepemimpinan dan pengawasan internal menjadi faktor penentu keberhasilan implementasi regulasi disiplin.[3]

Pendekatan normatif terhadap regulasi ini dilakukan oleh Kinanthi Puspitaningtyas dkk. yang mengkaji implikasi hukum penerapan sanksi disiplin berdasarkan PP No. 94 Tahun 2021 di Kabupaten Kudus. Hasilnya menunjukkan bahwa klasifikasi pelanggaran ringan, sedang, dan berat telah diimplementasikan, tetapi terdapat kendala dalam menjatuhkan sanksi pada kasus tertentu karena kompleksitas fakta hukum dan administratif. Kajian ini menegaskan adanya kesenjangan antara norma dan praktik yang dipengaruhi faktor interpretasi hukum serta kapasitas kelembagaan.[4]

Penelitian lain oleh Putri Naura dkk. melalui pendekatan normatif empiris di LLDIKTI Wilayah X menemukan bahwa pelaksanaan disiplin relatif optimal dan penegakan sanksi telah dilakukan secara transparan. Namun demikian, penelitian ini merekomendasikan peningkatan pengawasan sistematis agar kepatuhan tetap terjaga. Temuan ini

memperlihatkan bahwa efektivitas implementasi sangat dipengaruhi oleh konsistensi monitoring kelembagaan.[5]

Dalam perspektif tata kelola organisasi, Linda Catur Agus dkk. menggunakan model implementasi Edward III untuk menilai pelaksanaan regulasi di Kota Batu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi berjalan cukup baik dari segi komunikasi dan struktur organisasi, tetapi masih memerlukan perbaikan pada dukungan aplikasi penunjang serta penempatan pegawai sesuai kompetensi. Studi ini mengindikasikan bahwa keberhasilan implementasi tidak hanya bergantung pada norma hukum, melainkan juga pada infrastruktur administratif dan teknologi.[6]

Sementara itu, Lila Pujiati dan Sugeng Dwiono mengidentifikasi faktor penghambat implementasi regulasi melalui pendekatan yuridis normatif. Penelitian ini menegaskan adanya keterbatasan infrastruktur teknologi, rendahnya pemahaman ASN terhadap regulasi, resistensi terhadap perubahan, serta budaya kerja yang belum mendukung disiplin tinggi. Rekomendasi mereka menekankan penguatan prinsip *good governance* melalui peningkatan fasilitas teknologi dan pelatihan aparatur.[7]

Kajian historis dan komparatif dilakukan oleh Gusti Ayu Ade Sukma Surya Putri dkk. yang membandingkan kondisi sebelum dan sesudah berlakunya PP No. 94 Tahun 2021 di Kabupaten Buleleng. Penelitian ini menunjukkan bahwa regulasi baru memberikan kerangka lebih tegas dalam pembinaan disiplin, meskipun implementasinya tetap membutuhkan strategi sosialisasi dan penyelesaian pelanggaran.[8]

Penelitian Nurwahidah Armeilia dkk. juga menilai implementasi disiplin di Kota Palembang menggunakan indikator Edward III. Hasilnya menunjukkan bahwa komunikasi kebijakan dan kualitas sumber daya manusia telah mendukung implementasi, tetapi masih belum terdapat

standar ukur pasti dalam penerapan sanksi disiplin. Hal ini menunjukkan perlunya sistem evaluasi yang lebih objektif dan terukur.[9]

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan beberapa pola temuan yang konsisten. Pertama, PP No. 94 Tahun 2021 secara normatif telah diterapkan dalam berbagai instansi pemerintahan. Kedua, pelanggaran disiplin tetap terjadi, terutama terkait kehadiran dan kepatuhan jam kerja. Ketiga, faktor penghambat implementasi meliputi keterbatasan teknologi, budaya organisasi, pengawasan, serta interpretasi regulasi. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut berfokus pada analisis implementasi kebijakan secara umum atau pada aspek sanksi administratif tanpa mengaitkannya dengan penggunaan sistem digital sebagai instrumen kontrol kedisiplinan. Selain itu, kajian yang menghubungkan implementasi disiplin dengan mekanisme pemberian insentif berbasis kinerja masih relatif terbatas, terutama dalam konteks daerah tertentu seperti Provinsi Papua Barat.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil melalui penggunaan Sistem Informasi Kehadiran dan Kinerja Pegawai Online (SIKKEPO) di lingkungan Pemerintah Provinsi Papua Barat. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk:

- 1) Mengkaji sejauh mana penggunaan aplikasi SIKKEPO berkontribusi dalam meningkatkan kepatuhan Pegawai Negeri Sipil terhadap kewajiban disiplin kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.
- 2) Mengidentifikasi kendala teknis, administratif, dan kultural dalam penerapan aplikasi SIKKEPO yang

mempengaruhi efektivitas pengawasan kedisiplinan ASN.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan metodologis untuk menganalisis penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil melalui penggunaan Sistem Informasi Kehadiran dan Kinerja Pegawai Online (SIKKEPO) dalam manajemen Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Provinsi Papua Barat. Karena objek kajian mencakup norma hukum dan praktik implementasinya, penelitian ini menerapkan pendekatan kombinasi yuridis normatif dan empiris (socio-legal). Pendekatan normatif digunakan untuk menelaah kerangka hukum disiplin ASN, sedangkan pendekatan empiris bertujuan memahami penerapannya dalam pelaksanaan administratif berbasis teknologi.

Jenis penelitian bersifat deskriptif-analitis, yaitu menggambarkan kondisi penerapan regulasi serta penggunaan SIKKEPO sebagai instrumen pengawasan kinerja, sekaligus menilai hubungannya dengan kepatuhan disiplin dan mekanisme pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai. Analisis normatif dilakukan melalui studi bahan hukum primer, sekunder, dan tersier dengan metode interpretasi sistematis dan konseptual.

Pendekatan empiris dilaksanakan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi, dan dokumentasi pada instansi terkait. Data primer dan sekunder dianalisis secara kualitatif melalui reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan, serta diuji validitasnya dengan triangulasi sumber dan metode. Desain ini diharapkan memberikan penjelasan komprehensif mengenai implementasi regulasi disiplin ASN dalam hal digitalisasi tata kelola kepegawaian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Penggunaan Aplikasi Sistem Informasi Kehadiran dan Kinerja Pegawai Online (SIKKEPO) dalam Meningkatkan Kepatuhan Pegawai Negeri Sipil

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana penggunaan aplikasi Sistem Informasi Kehadiran dan Kinerja Pegawai Online (SIKKEPO) berkontribusi dalam meningkatkan kepatuhan Pegawai Negeri Sipil terhadap kewajiban disiplin kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Fokus analisis diarahkan pada hubungan antara digitalisasi sistem presensi dan kinerja dengan efektivitas penegakan disiplin aparatur dalam praktik administrasi pemerintahan di lingkungan Pemerintah Provinsi Papua Barat, khususnya melalui peran Inspektorat sebagai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) sebagai pengelola manajemen kepegawaian.

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa implementasi SIKKEPO telah berjalan pada seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD), sehingga memungkinkan pemantauan kehadiran dan aktivitas kinerja ASN secara komprehensif dan real-time. Transformasi dari sistem manual menuju sistem digital berbasis data terverifikasi membawa perubahan signifikan dalam mekanisme pengawasan kedisiplinan. Data presensi yang dihasilkan secara otomatis tersimpan dalam server pemerintah, sehingga mengurangi peluang manipulasi yang sebelumnya kerap terjadi dalam sistem absensi konvensional. Wawancara dengan pihak Inspektorat mengindikasikan bahwa sistem ini menyediakan dokumentasi yang lebih jelas dan akurat mengenai aktivitas kehadiran ASN, yang dapat meningkatkan transparansi proses pembinaan disiplin.

Dari sisi pengawasan, Inspektorat memanfaatkan data yang dihasilkan oleh SIKKEPO sebagai dasar verifikasi terhadap indikasi pelanggaran disiplin. Temuan menunjukkan bahwa kemampuan sistem dalam menyediakan bukti elektronik yang autentik mempercepat proses audit internal, karena ketidaksesuaian data dapat dideteksi melalui pola presensi yang tidak wajar. Proses klarifikasi dan pemanggilan ASN menjadi lebih objektif karena didukung oleh data real-time yang memiliki legitimasi hukum sebagai alat bukti elektronik. Hal ini sejalan dengan prinsip hukum administrasi yang mensyaratkan setiap keputusan administratif didasarkan pada fakta yang dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, SIKKEPO berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas fungsi pengawasan internal pemerintah.

Di sisi lain, peran BKD sebagai pengelola data kepegawaian memperlihatkan bahwa integrasi SIKKEPO dengan mekanisme pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepatuhan ASN terhadap kewajiban disiplin. Berdasarkan ketentuan daerah, penilaian TPP didasarkan pada indikator kehadiran dan capaian kinerja yang direkam melalui sistem digital. Hasil wawancara menunjukkan bahwa keterkaitan langsung antara presensi dengan hak finansial memberikan motivasi yang kuat bagi ASN untuk meningkatkan disiplin kerja. Sistem penilaian berbasis data dinilai lebih transparan dan adil karena mengurangi subjektivitas penilaian. Hal ini mencerminkan penerapan asas proporsionalitas dan keadilan substantif dalam pengelolaan kepegawaian.

Temuan penelitian juga menunjukkan adanya perubahan perilaku organisasi setelah penerapan sistem digital. Kesadaran bahwa aktivitas kerja dapat dilacak secara elektronik menciptakan efek psikologis yang mendorong ASN lebih patuh terhadap jam kerja dan kewajiban administratif.

Praktik “titip absen” mengalami penurunan signifikan, yang menandakan keberhasilan sistem dalam mempersempit ruang penyimpangan. *Dashboard* pengawasan yang tersedia memungkinkan analisis kedisiplinan lintas OPD, sehingga pimpinan dapat mengambil langkah pembinaan secara lebih terarah. Dengan demikian, kontribusi SIKKEPO tidak hanya terletak pada pencatatan kehadiran, tetapi juga pada penyediaan basis data untuk pengambilan keputusan manajerial.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa efektivitas sistem belum sepenuhnya optimal. Beberapa kendala seperti kelalaian ASN melakukan absensi, presensi fiktif dalam kondisi tertentu, serta keterlambatan input kinerja masih terjadi. Selain itu, keterbatasan sumber daya manusia pada Inspektorat mempengaruhi kecepatan tindak lanjut terhadap temuan pelanggaran. Dalam beberapa kasus, pemotongan TPP tidak disertai dokumentasi hukum yang lengkap, sehingga berpotensi menimbulkan persoalan kepastian hukum. Temuan ini menunjukkan bahwa keberadaan teknologi tidak secara otomatis menjamin kepatuhan penuh terhadap norma hukum, karena implementasi tetap dipengaruhi faktor manusia dan kelembagaan.

Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu mengenai implementasi disiplin ASN, hasil penelitian ini memperlihatkan kesamaan sekaligus perbedaan. Studi sebelumnya umumnya menegaskan bahwa pelanggaran disiplin tetap terjadi meskipun regulasi telah diterapkan, terutama terkait kepatuhan jam kerja.[2][4][5][7] Temuan penelitian ini mengonfirmasi pola tersebut, tetapi menunjukkan bahwa digitalisasi melalui SIKKEPO mampu mengurangi tingkat manipulasi administratif yang menjadi kelemahan sistem manual. Selain itu, penelitian sebelumnya cenderung menekankan faktor kepemimpinan dan

pengawasan sebagai penentu keberhasilan implementasi regulasi, sedangkan penelitian ini memperlihatkan bahwa integrasi teknologi informasi dan insentif finansial juga memiliki peran strategis dalam meningkatkan kepatuhan ASN.

Kontribusi SIKKEPO dalam meningkatkan kepatuhan ASN tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga normatif dan institusional. Sistem ini memperkuat asas legalitas karena setiap tindakan pemerintah dalam menjatuhkan sanksi atau memberikan penghargaan didasarkan pada data objektif.[9][10] Dari sisi akuntabilitas, rekam jejak digital memungkinkan audit ulang terhadap keputusan administratif, sehingga meningkatkan transparansi.[12] Sementara itu, dari perspektif tata kelola pemerintahan, integrasi sistem digital dengan kebijakan TPP mencerminkan pendekatan manajemen berbasis kinerja yang sejalan dengan agenda reformasi birokrasi nasional.[13]

Selain itu, penerapan SIKKEPO juga memiliki implikasi penting dalam hal pengakuan alat bukti elektronik dalam administrasi pemerintahan. Data presensi yang dihasilkan sistem memenuhi prinsip keaslian dan integritas, sehingga memiliki kekuatan pembuktian yang sah. Hal ini memperkuat legitimasi keputusan administratif dan mengurangi potensi perselisihan. Perlindungan data pribadi ASN serta mekanisme keberatan administratif masih perlu diperkuat agar sistem tidak hanya efektif dalam pengawasan, tetapi juga menjamin perlindungan hak aparatur.

Penelitian ini menegaskan bahwa penggunaan SIKKEPO memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kepatuhan ASN terhadap kewajiban disiplin kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Kontribusi tersebut terlihat melalui peningkatan transparansi, objektivitas penilaian, serta keterkaitan langsung antara kedisiplinan dan insentif kinerja. Meskipun

masih terdapat kendala implementasi, sistem ini telah memperkuat praktik pemerintahan yang akuntabel dan berbasis data. Dengan demikian, SIKKEPO tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif, tetapi juga sebagai instrumen hukum yang mendukung penegakan disiplin ASN dalam kerangka negara hukum dan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik.

3.2. Kendala Teknis, Administratif, dan Kultural Dalam Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Kehadiran dan Kinerja Pegawai Online (SIKKEPO)

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis kendala teknis, administratif, dan kultural dalam penerapan aplikasi Sistem Informasi Kehadiran dan Kinerja Pegawai Online (SIKKEPO) yang mempengaruhi efektivitas pengawasan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN). Fokus kajian diarahkan pada bagaimana hambatan-hambatan tersebut berdampak terhadap kepastian hukum dalam pengambilan keputusan administratif, khususnya terkait penilaian kinerja dan pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), serta bagaimana respons kelembagaan dalam mengatasi persoalan implementasi sistem digital tersebut. Analisis dilakukan dengan mengaitkan temuan empiris dengan prinsip-prinsip hukum administrasi negara dan asas-asas umum pemerintahan yang baik (AUPB) sebagai kerangka normatif dalam mengevaluasi efektivitas digitalisasi tata kelola kepegawaian.

Kendala teknis merupakan hambatan paling nyata dalam tahap implementasi sistem. Gangguan server, keterbatasan kapasitas infrastruktur digital, dan koneksi jaringan internet yang tidak stabil menjadi faktor dominan yang memengaruhi akurasi data presensi ASN. Pada kondisi tertentu, sistem mengalami keterlambatan sinkronisasi atau bahkan tidak dapat diakses pada jam-jam absensi yang padat, sehingga mengakibatkan sebagian pegawai gagal melakukan presensi

tepat waktu. Ketidakakuratan data yang dihasilkan dari kondisi tersebut memiliki implikasi langsung terhadap validitas bukti elektronik yang digunakan sebagai dasar evaluasi disiplin kerja. Kondisi ini berpotensi melemahkan kepastian hukum apabila keputusan administratif, seperti pemotongan TPP, didasarkan pada data yang tidak sepenuhnya valid. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan digitalisasi tidak hanya ditentukan oleh desain sistem, tetapi juga oleh kesiapan infrastruktur teknologi pendukung.

Selain hambatan teknis, penelitian ini menemukan bahwa kendala administratif turut memengaruhi efektivitas implementasi SIKKEPO. Ketiadaan standar operasional prosedur (SOP) baku terkait mekanisme koreksi presensi menciptakan ketidakjelasan prosedural ketika terjadi kesalahan data. Dalam beberapa kasus, ASN mengalami kesulitan memperoleh jalur formal untuk melakukan klarifikasi, sehingga memunculkan konflik pembuktian antara data elektronik dengan keterangan personal. Ketidakjelasan mekanisme keberatan administratif ini berpotensi mengurangi legitimasi keputusan kepegawaian dan membuka ruang sengketa. Lebih jauh lagi, belum adanya pedoman internal yang komprehensif mengenai perlindungan data pribadi menimbulkan kekhawatiran terhadap keamanan informasi digital ASN. Situasi tersebut memperlihatkan bahwa digitalisasi administrasi publik belum sepenuhnya diimbangi dengan penguatan regulasi internal, sehingga masih menyisakan celah dalam penerapan prinsip akuntabilitas dan perlindungan hukum.

Faktor sumber daya manusia juga menjadi bagian penting dari kendala administratif. Kompetensi operator dan pengguna aplikasi yang belum merata menyebabkan proses verifikasi data digital tidak berjalan optimal. Literasi digital ASN yang berbeda-beda memengaruhi kualitas input data

kinerja, sehingga beberapa laporan tidak mencerminkan kondisi kerja yang sebenarnya. Pada OPD dengan jumlah pegawai besar, beban kerja operator untuk melakukan verifikasi data menjadi lebih tinggi, yang pada akhirnya mengurangi efektivitas pengawasan internal. Temuan ini menunjukkan bahwa transformasi digital membutuhkan kesiapan kapasitas manusia yang sejalan dengan pengembangan teknologi, karena tanpa peningkatan kompetensi, sistem digital tidak dapat berfungsi secara maksimal dalam mendukung penegakan disiplin administratif.

Selain aspek teknis dan administratif, penelitian ini mengungkap adanya kendala kultural yang bersumber dari dinamika budaya birokrasi. Sebagian aparatur masih menunjukkan resistensi terhadap perubahan menuju sistem digital karena terbiasa dengan mekanisme administrasi konvensional. Adaptasi terhadap sistem berbasis teknologi memerlukan perubahan pola pikir dan kebiasaan kerja, yang tidak selalu dapat dicapai dalam waktu singkat. Hambatan kultural ini berdampak pada tingkat kepatuhan penggunaan aplikasi serta kualitas pelaporan kinerja. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa digitalisasi administrasi bukan hanya persoalan teknis, tetapi juga transformasi budaya organisasi yang membutuhkan proses pembelajaran bagi kelembagaan secara berkesinambungan.

Temuan penelitian juga menegaskan bahwa berbagai kendala tersebut berdampak pada pelaksanaan pemberian TPP. Kesalahan data presensi akibat hambatan teknis maupun lemahnya prosedur administratif dapat menyebabkan keputusan pemotongan TPP tidak memiliki dasar hukum yang kuat. Hal ini berpotensi bertentangan dengan asas kepastian hukum, asas kecermatan, serta asas larangan penyalahgunaan kewenangan. Ketidakjelasan dasar pemotongan TPP juga berimplikasi pada menurunnya kepercayaan ASN terhadap

objektivitas sistem penilaian, yang pada akhirnya mempengaruhi legitimasi kebijakan kepegawaian secara keseluruhan. Oleh karena itu, efektivitas pengawasan kedisiplinan tidak hanya ditentukan oleh keberadaan sistem digital, tetapi juga oleh integritas prosedur hukum yang menopangnya.

Apabila dibandingkan dengan hasil penelitian terdahulu mengenai implementasi sistem presensi elektronik dalam birokrasi publik, temuan penelitian ini menunjukkan kesamaan dalam hal identifikasi kendala infrastruktur teknologi dan kesiapan sumber daya manusia sebagai faktor penghambat utama. Studi sebelumnya umumnya menekankan bahwa digitalisasi administrasi publik sering menghadapi tantangan literasi digital dan stabilitas jaringan.^{[1][2][3][6]} Namun, penelitian ini menegaskan implikasi hukum administratif dari kesalahan data digital, khususnya dalam kaitannya dengan kepastian hukum dan perlindungan hak ASN. Penelitian ini tidak hanya memperkuat temuan sebelumnya, tetapi juga memperluas perspektif analisis dengan mengintegrasikan dimensi normatif hukum administrasi dalam evaluasi sistem digital kepegawaian.

Kendala dalam penerapan SIKKEPO tidak dapat dipahami sebagai kegagalan sistem semata, melainkan sebagai bagian dari proses transisi menuju tata kelola pemerintahan berbasis digital.^{[12][13]} Kehadiran pelatihan literasi digital yang diselenggarakan oleh BKD bekerja sama dengan Dinas Komunikasi dan Informatika menunjukkan adanya upaya kelembagaan dalam meningkatkan kapasitas ASN. Program pelatihan ini terbukti membantu mengurangi kesalahan penggunaan aplikasi dan meningkatkan pemahaman ASN terhadap prosedur presensi digital. Selain itu, penyediaan layanan *helpdesk* serta penunjukan operator khusus di setiap OPD merupakan langkah strategis untuk

menjamin keberlanjutan operasional sistem. Upaya-upaya ini mencerminkan komitmen pemerintah daerah dalam memperkuat efektivitas implementasi digitalisasi administrasi kepegawaian.

Penelitian ini menegaskan bahwa kendala teknis, administratif, dan kultural dalam penerapan SIKKEPO memiliki dampak nyata terhadap efektivitas pengawasan kedisiplinan ASN dan legitimasi keputusan administratif yang dihasilkan. Meskipun sistem digital telah memberikan kontribusi dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, berbagai hambatan menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi memerlukan sinergi antara penguatan infrastruktur teknologi, penyempurnaan regulasi administratif, serta transformasi budaya organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa digitalisasi birokrasi tidak dapat dipandang sebagai solusi instan, melainkan sebagai proses evolusioner yang membutuhkan dukungan kebijakan, kapasitas manusia, dan kerangka hukum yang memadai agar tujuan peningkatan disiplin ASN dapat tercapai dengan maksimal.

3. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kontribusi penggunaan aplikasi Sistem Informasi Kehadiran dan Kinerja Pegawai Online (SIKKEPO) dalam meningkatkan kepatuhan Pegawai Negeri Sipil terhadap kewajiban disiplin kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, sekaligus mengidentifikasi kendala teknis, administratif, dan kultural yang memengaruhi efektivitas pengawasan kedisiplinan ASN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SIKKEPO berkontribusi signifikan dalam meningkatkan transparansi, objektivitas penilaian, serta akuntabilitas pengawasan melalui pencatatan presensi berbasis data elektronik dan integrasi dengan mekanisme

pemberian TPP. Sebaliknya, efektivitasnya masih dipengaruhi oleh hambatan infrastruktur digital, ketiadaan prosedur administratif yang komprehensif, keterbatasan literasi digital ASN, serta penolakan budaya birokrasi terhadap transformasi teknologi.

Temuan ini menegaskan bahwa digitalisasi pengawasan disiplin tidak hanya membutuhkan kesiapan sistem teknologi, tetapi juga penguatan regulasi, kapasitas sumber daya manusia, dan adaptasi kelembagaan. Penelitian ini bermanfaat sebagai rujukan kebijakan dalam penyempurnaan tata kelola kepegawaian berbasis digital. Keterbatasan penelitian ini berupa ruang lingkup empiris yang terbatas pada konteks kelembagaan tertentu, sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan secara hati-hati. Oleh karena itu, disarankan adanya penyusunan SOP koreksi presensi, penguatan perlindungan data, dan peningkatan kapasitas infrastruktur. Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas cakupan wilayah serta menggunakan pendekatan kuantitatif komparatif untuk mengukur dampak digitalisasi secara lebih terukur.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] W. R. Tjandra, *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Sinar Grafika, 2018.
- [2] L. G. A. A. A. Bandar, T. Rusli, and K. Seregig, "Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil: Studi Penelitian di Pemerintah Daerah Provinsi Lampung," *J. Justitia J. Ilmu Huk. dan Hum.*, vol. 6, no. 1, pp. 92–99, 2023, doi: 10.31604/justitia.v6i1.92-99.
- [3] A. Ramadhan and R. Lestari, "Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil: Studi di Mahkamah Syariah Meulaboh," *J. Penelit. Serambi Huk.*, vol. 16, no. 2, pp. 141–151, 2023, doi: 10.59582/sh.v16i02.807.
- [4] K. Puspitaningtyas, T. Sudrajat, and S. Hartini, "Penerapan

- Disiplin Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021: Studi di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Kudus,” *Soedirman Law Rev.*, vol. 4, no. 2, 2022, doi: 10.20884/1.slr.2022.4.2.181.
- [5] P. Naura, A. Samosir, and D. Anggreni Sy, “Kajian Hukum Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di LLDIKTI Wilayah X,” *J-Ceki J. Cendekia Ilm.*, vol. 4, no. 6, pp. 1669–1677, 2025, doi: 10.56799/jceki.v4i6.11262.
- [6] L. C. Agus, F. Firdausi, and A. W. Lestari, “Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil,” *Lenvari J. Soc. Sci.*, vol. 1, no. 1, pp. 23–31, 2023, doi: 10.61105/jss.v1i1.10.
- [7] L. Pujiati and S. Dwiono, “Implementasi Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin ASN di Bapenda Lampung Utara,” *Al-Zayn J. Ilmu Sos. Huk.*, vol. 3, no. 3, pp. 2198–2205, 2025, doi: 10.61104/alz.v3i3.1558.
- [8] G. A. A. S. S. Putri, I. N. G. Remaja, and I. N. Surata, “Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Buleleng,” *Kertha Widya*, vol. 10, no. 2, pp. 117–136, 2022, doi: 10.37637/kw.v10i2.1246.
- [9] N. Armeilia, I. Isabella, and A. Amaliatulwalidain, “Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Kota Palembang: Studi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang,” *Journalish Soc. Gov.*, vol. 4, no. 2, pp. 214–222, 2023, doi: 10.55314/tsg.v4i2.439.
- [10] R. N. Dwijowijoto, *Kebijakan Publik: Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2003.
- [11] A. Dwiyanto, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: UGM Press, 2020. [Online]. Available: <https://digitalpress.ugm.ac.id/book/351>
- [12] S. Solechan, “Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik dalam Pelayanan Publik,” *Adm. Law Gov. J.*, vol. 2, no. 3, pp. 541–557, 2019, doi: 10.14710/alj.v2i3.541-557.
- [13] H. Ridwan, *Hukum Administrasi Negara*, 18th ed. Jakarta: Rajawali Pers, 2018.

- [14] H. Berkel, C. Estmann, and J. Rand, “Local Governance Quality and Law Compliance: The Case of Mozambican Firms,” *World Dev.*, vol. 157, pp. 1–17, 2022, doi: 10.1016/j.worlddev.2022.105942.
- [15] L. Barbier and R. K. Tenengeh, “Literature Review of Public Administration and Good Governance from 1890 to 2023,” *J. Transform.*, vol. 9, no. 1, pp. 43–65, 2023, doi: 10.21776/ub.transformative.2023.009.01.3.