

UPAYA PENINGKATAN ETOS KERJA MELALUI INOVASI APLIKASI ABDesKU (ABSENSI DESA KU) DI KECAMATAN SELO BOYOLALI

Kristianto Budi Santoso

Alamat: Kecamatan Selo, Kabupaten Boyolali

ABSTRAK

Aparatur Pemerintah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dituntut untuk dapat melihat peluang serta mengembangkan inovasi yang bertujuan membantu pelaksanaan pekerjaan dan dapat memperluas intervensi kesuksesan output dan outcome hasil pekerjaannya. Landasan dasar yang ingin dicapai inovasi aplikasi ABDesKU (Absensi Desa Ku) Kecamatan Selo ini adalah peningkatan hasil pembangunan masyarakat desa yang dimulai dari nilai kedisiplinan aparatur pemerintahan desa yang dimana jika telah menjadi budaya dan etos kerja, maka niscaya akan berpengaruh terhadap apa yang dikerjakan dan berdaya guna bagi pelayanan masyarakat di wilayahnya. Standar minimal pelayanan organisasi perangkat daerah dimulai dari waktu dimana ketepatan waktu kerja pelayanan dimulai dan berakhir bagi pengguna jasa dan hasil kerja dihitung berdasarkan perencanaan yang telah disepakati sebagai bagian keberhasilan tujuan sebuah organisasi.

Kata Kunci: pelayanan publik, budaya organisasi, etos kerja, inovasi, aplikasi ABDesKU

PENDAHULUAN

Pelayanan publik adalah usaha-usaha yang dilaksanakan oleh pemerintah guna memberi bantuan dan kemudahan kepada publik untuk meraih tujuan-tujuan tertentu. Pelayanan publik sangat penting karena berkaitan erat dengan masyarakat pada masyarakat. Perkembangan prinsip-prinsip nilai kerja pada pelayanan publik akan membawa dampak pada persiapan strategi yang sesuai dengan peningkatan kualitas pelayanan, guna menyeimbangkan diri dengan tuntutan perubahan pada masa globalisasi yang berlandaskan Teknologi Informasi (TI). Akan tetapi, nilai kerja tidak bisa secara langsung ada di diri setiap orang, sehingga dibutuhkan pengenalan terhadap seluruh pegawai organisasi terkait hal tersebut. Perlu dilakukan pembinaan yang berkala, dan penanaman nilai kerja melalui tahap-tahap terencana, seperti diklat yang terstruktur. Bentuk-bentuk etos kerja yang diharapkan terdiri dari (Winarni, 2007):

- a. Efisiensi;
- b. Ketekunan;
- c. Kerapian;
- d. Sikap tepat waktu;
- e. Sikap sederhana;
- f. Sikap jujur;
- g. Rasionalitas pada saat pengambilan keputusan;

- h. Kemauan untuk berubah;
- i. Kegesitaan untuk mempergunakan kesempatan;
- j. Melakukan pekerjaan dengan bersemangat;
- k. Bertumpu pada kekuatan diri; dan
- l. Berpandangan jauh kedepan;
- m. Sikap mau bekerja sama.

Pelayanan publik tidak boleh mengabaikan kualitas pelayanan yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan masyarakat. Pada hal ini, kualitas berhubungan dengan sikap dan perilaku pegawai pada saat memberikan layanan kepada masyarakat secara memuaskan. Pengembangan budaya baru bagi pegawai harus dilaksanakan sesuai dengan visi misi organisasi. Akan tetapi, budaya dan etika pada pelayanan sangat sulit dikembangkan karena pegawai atau karyawan justru menempatkan diri sebagai penguasa, bukan pelayan masyarakat (Rivai, 2013).

Eta otonomi daerah yang dibingkai dengan kemajuan ilmu pengetahuan serta teknologi, membutuhkan pondasi pelaksanaan negara yang sifatnya kokoo, guna menjadi penyangga. Pemerintahan harus memiliki sumber daya yang mumpuni. Perluasan fungsi dan peran aparat pemerintah mendorong meningkatnya harapan dari masyarakat, sehubungan dengan etos kerja, karena etos kerja adalah dasar moral yang mampu memberikan dorongan mental dan spiritual bagi aparat pemerintah dalam melakukan kinerja yang berprestasi (Harta & Diana, 2017).

Budaya organisasi sangat penting dalam hal usaha meningkatkan kinerja organisasi dan karyawannya. Keberhasilan sebuah 'karya' berasal dari nilai-nilai adat, kebiasaan, agama, dan peraturan yang diyakini dan dijadikan kebiasaan pada perilaku-perilaku masyarakat pada saat melaksanakan pekerjaannya. Nilai-nilai tersebut kemudian dikenal sebagai budaya. Kemudian, ketika budaya dihadapkan pada tingkat kualitas kinerja yang lebih tinggi, maka disebut dengan budaya kerja. Pegawai harus mampu beradaptasi pada perubahan nilai budaya organisasinya, sehingga sikapnya sangat penting dalam peningkatan kemampuan adaptif tersebut. Tingkat efektivitas yang rendah diperlihatkan ketika nilai-nilai individu bertentangan dengan budaya organisasi, begitu pun sebaliknya (Pattipawae, 2011).

Menurut KEPMENPAN 2008, budaya kerja aparatur pemerintah dihadapkan pada hal-hal berikut ini (Hatalea et al., 2015):

- a. Penilaian negatif mengenai pelayanan publik oleh masyarakat;
- b. Tingkat disiplin yang kurang, yang menyebabkan belum memuaskannya pelayanan pada masyarakat;
- c. Nilai-nilai budaya kerja yang tidak diterapkan sehingga citra buruk aparatur pemerintah semakin bertambah; dan
- d. Kurangnya pengetahuan, kemampuan, dan sikap pada diri aparatur pemerintah.

Kekuatan budaya organisasi yang lemah memiliki pengaruh besar pada tinggi rendahnya komitmen. Lemahnya kekuatan budaya berpengaruh pada tinggi rendahnya kinerja pelayanan publik. Akan tetapi, budaya yang lemah akan memberikan dampak besar pada kinerja pelayanan publik apabila terlebih dahulu meningkatkan komitmen tinggi dan

rendah (Sholahudin et al., 2019). Perubahan budaya organisasi sangat lambat. Sebagian besar elemen-elemen dari budaya organisasi sifatnya sangat konstan, misalnya: budaya penampilan, kemandirian dan tanggung jawab individu, interaksi antara organisasi, kenyamanan fisik dan psikologis, dan motivasi kerja. Pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam komunikasi, sehingga harus berpartisipasi dalam pembentukan iklim modal dan psikologis yang menguntungkan. Selain itu, proses perubahan budaya organisasi cukup rumit, membutuhkan waktu serta tenaga, dan profesionalisme yang tinggi. Budaya organisasi pada akhirnya merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepercayaan publik (Sorokina, 2019). Dampak komitmen afektif terhadap kepuasan kerja karyawan dimoderatori oleh budaya yang mendukung dan inovatif. Budaya birokrasi tidak berperan penting pada moderasi hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan (Saha & Kumar, 2018).

Etos dan budaya kerja pada sebuah lembaga baik pemerintah maupun swasta dapat menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi dimana standar pelayanan minimal dan standar operasional prosedur menjadi patokan dalam pelayanan kepada masyarakat maupun pengguna jasa. Peningkatan etos dan budaya kerja di lingkungan pekerjaan sering disertai dengan peningkatan kualitas atau mutu dari sumber daya manusia dengan harapan mampu meningkatkan perannya dalam kemajuan organisasi. Namun yang seringkali dilupakan bahkan abai ketika sebuah organisasi telah menetapkan aturan dan diketahui serta dijalankan selama bertahun-tahun adalah pemenuhan waktu kerja dan ketaatan terhadap jam kerja. Tidak dapat dipungkiri bahwa kesuksesan dan keberhasilan hasil pekerjaan sering dikaitkan dengan masalah kedisiplinan.

Etos kerja yang baik adalah sebuah pilihan jalan guna melakukan peningkatan layanan publik yang mencakup sikap, sikap dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya (Diahloka & Shaleh, 2012). Kinerja karyawan berasal dari perspekti jangka panjang yang berhubungan dengan perubahan yang dikelola dan diterapkan organisasi selama proses organisasi tumbuh. Sementara itu, dimensi kedua dari budaya organisasi dapat diberikan melalui nilai-nilai organisasi, rutinitas dan aspek khas budaya yang memungkinkan organisasi dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang solid. Terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja. Demikian juga pada empat sub elemen budaya organisasi, yaitu pengelolaan perubahan, pencapaian tujuan, koordinasi kerja sama tim, dan kekuatan budaya, ditemukan pengaruh positif terhadap kinerja pekerjaan, meskipun dalam intensitas yang bervariasi dan juga berbeda (Saad & Abbas, 2018).

Kedisiplinan dan motivasi memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai. Kedisiplinan berpengaruh pada kinerja, sementara motivasi memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai (Deni, 2018). Ketepatan waktu dalam organisasi tidak hanya berputar pada masalah ketepatan dalam hal perencanaan, ketepatan pelaksanaan pekerjaan dan ketepatan hasil, namun harus menjadi budaya setiap individu dalam tata kelola di lingkungan organisasi. Peningkatan disiplin dan kinerja pada Pemerintah Desa, serta implementasi terlaksananya pembangunan karakter aparatur pemerintah yang dalam menjalankan tugas dan fungsi di Desa melalui budaya disiplin kerja yang bermuara pada peningkatan kinerja

Aparatur Perangkat Desa yang salah satunya adalah dengan pemenuhan jam kerja dengan mengaplikasikan peralatan digital dan mesin.

Inovasi merupakan faktor utama peningkatan kinerja organisasi. Di DPMPTSP Kota Samarinda, faktor-faktor yang memberikan pengaruh pada keberhasilan aktualisasi budaya inovasi terdiri dari (Hidayah et al., 2018):

- a. Kepemimpinan yang visioner dan inovatif;
- b. Sumber daya manusia yang handal;
- c. Kerja sama tim yang tinggi; dan
- d. Dukungan anggaran.

Pada penelitian (Kamaria et al., 2022) di Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo, penerapan kedisiplinan pegawai dalam rangka peningkatan pelayanan publik sudah dilaksanakan dengan baik dan sistematis. Hal ini didorong dengan adanya kerja sama berbagai pihak. Selain itu, penerapan kedisiplinan telah mengalami peningkatan signifikan, dikarenakan adanya perhatian dari kepala dinas dengan mengutus ASN dengan bentuk sosialisasi dan pelatihan sehubungan dengan teknologi berbasis *online*.

Inovasi pada sektor publik bukan hanya sebatas kebaruan dan keunikan, tetapi juga berkaitan erat dengan tingkat kinerja dan dampaknya pada kepentingan publik. Ketika kapasitas inovasi bisa ditingkatkan, kepuasan terhadap pelayanan akan meningkat. Selain itu, legitimasi pemerintah juga akan semakin meningkat. Sehingga, dibutuhkan perubahan pola pikir dari budaya birokrasi yang paternalistik, menjadi budaya yang lebih fleksibel, terbuka, serta memiliki inovasi yang berdaya saing tinggi (Henriyani, 2019). Penggunaan saluran komunikasi, dimensi kerangka waktu, dan perilaku serta komitmen pemimpin bagi PNS dalam melakukan adopsi dan perubahan perilaku serta pola pikir yang sesuai dengan standar budaya kerja, sangat diperlukan. Evaluasi sehubungan saluran komunikasi dalam proses difusi inovasi dapat memberikan pengaruh pada tujuan organisasi. Tujuannya adalah proses difusi inovasi yang berkesinambungan guna mengubah perilaku PNS (Rusmiarti, 2015).

Di era digital ini, pemanfaatan telepon genggam berbasis sistem operasi android tidak hanya berfungsi sebagai alat komunikasi bagi sebagian penggunanya, namun sudah merambah sebagai kebutuhan sehari-hari, yang menyebabkan hampir semua orang di dunia memilikinya. Dari hanya sebuah bentuk ringkas atau *portable* telepon rumah yang memiliki sambungan tetap, hingga saat ini memiliki dimensi yang sedemikian ringan dengan teknologi pemrosesan data microchip berkecepatan tinggi dan dilengkapi dengan kartu seluler dengan identitas yang berbeda-beda, yang ketika diaktifkan terhubung dengan jejaring seluruh dunia, sehingga dapat dibawa kemana pun dan dapat mengolah serta mengakses data informasi kapan pun.

Pemanfaatan aplikasi google sebagai penyedia aplikasi gratis tidak hanya berhenti sebagai mesin telusur standar bawaan ketika kita membeli sebuah perangkat komunikasi genggam yang menyediakan berbagai macam informasi, namun kita dapat memanfaatkannya dalam mendukung kemudahan pekerjaan kita melalui aplikasi pendukungnya, seperti pemanfaatan googleform, googledrive dan lain sebagainya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *Research and development*. Melalui R&D, akan dihasilkan produk yang disertai dengan produk sampingan dan keefektifan produk (Saputro, 2017). Langkah-langkah yang digunakan merujuk pada konsep Borg dan Gall dalam (Silalahi, 2018), yang terdiri dari: a) penelitian dan informasi, b) perencanaan, c) mengembangkan bentuk awal produk, d) uji coba lapangan pendahuluan, e) revisi produk utama, f) pengujian lapangan utama, g) revisi produk operasional, h) pengujian lapangan operasi, i) revisi produk akhir, dan j) sosialisasi dan implementasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kali ini kita akan memanfaatkan produk dari Google yang dapat mendukung organisasi dalam meningkatkan disiplin dan berpengaruh pada produktifitas dalam bekerja. Prinsip dasar pembuatan aplikasi ini adalah murah, karena tidak memerlukan biaya pembelian perangkat keras dan semua aparatur pemerintahan desa memilikinya, bahkan jika rusak pasti akan membelinya karena pada saat ini kebutuhan perangkat komunikasi genggam sangat mutlak dibutuhkan, jika digunakan secara luas akan menghemat biaya pengadaan alat pemerintah, mudah digunakan, mudah dikembangkan, berjalan menggunakan jejaring secara realtime, tidak membutuhkan ruang penyimpanan pada perangkat komunikasi genggam karena berbasis web dan data langsung bisa diolah dalam bentuk format Microsoft excel untuk kebutuhan penerapan kebijakan lainnya.

Pembangunan karakter manusia dalam bekerja pada organisasi membutuhkan waktu dan juga sarana prasarana yang tidaklah murah dan mudah, pendidikan dan pelatihan, berbagai macam alat diterapkan dalam kehidupan organisasi dan menjadi kewajiban bagi setiap individu ketika menjadi bagian dari sebuah organisasi. Disiplin menjadi nilai awal, terhadap pembangunan karakter sumber daya manusia aparatur pemerintahan desa. Penerapan aplikasi ABDesKU (Absensi Desa Ku) sebagai aplikasi pemantauan tingkat kehadiran aparatur pemerintah desa, diharapkan dapat membantu dalam pembangunan karakter dan mengembangkan budaya disiplin kerja yang berawal dari kebiasaan bekerja tepat waktu kemudian berkembang pengaruhnya kepada budaya tepat perencanaan, tepat pelaksanaan pekerjaan dan tepat hasil pekerjaan, yang berarti kesadaran, ketaatan dan kepatuhan terhadap nilai-nilai yang menjadi tanggungjawab aparatur dengan tanpa adanya beban. Hal ini sesuai dengan pembangunan karakter aparatur pemerintah dengan tujuan pembangunan yang berkelanjutan.

Spesifikasi Aplikasi

1. Aplikasi absensi online berbasis web, menggunakan google drive sebagai server dan bekerja secara realtime.
2. Menyimpan lokasi dan foto pengguna aplikasi.
3. Aplikasi dapat dikembangkan dan dimanfaatkan secara luas, dengan menyesuaikan kebutuhan.
4. Biaya pembuatan aplikasi Rp.0 (tidak ada) hanya membutuhkan akun, namun tidak menutup kemungkinan dalam pengembangan dan pemanfaatan secara

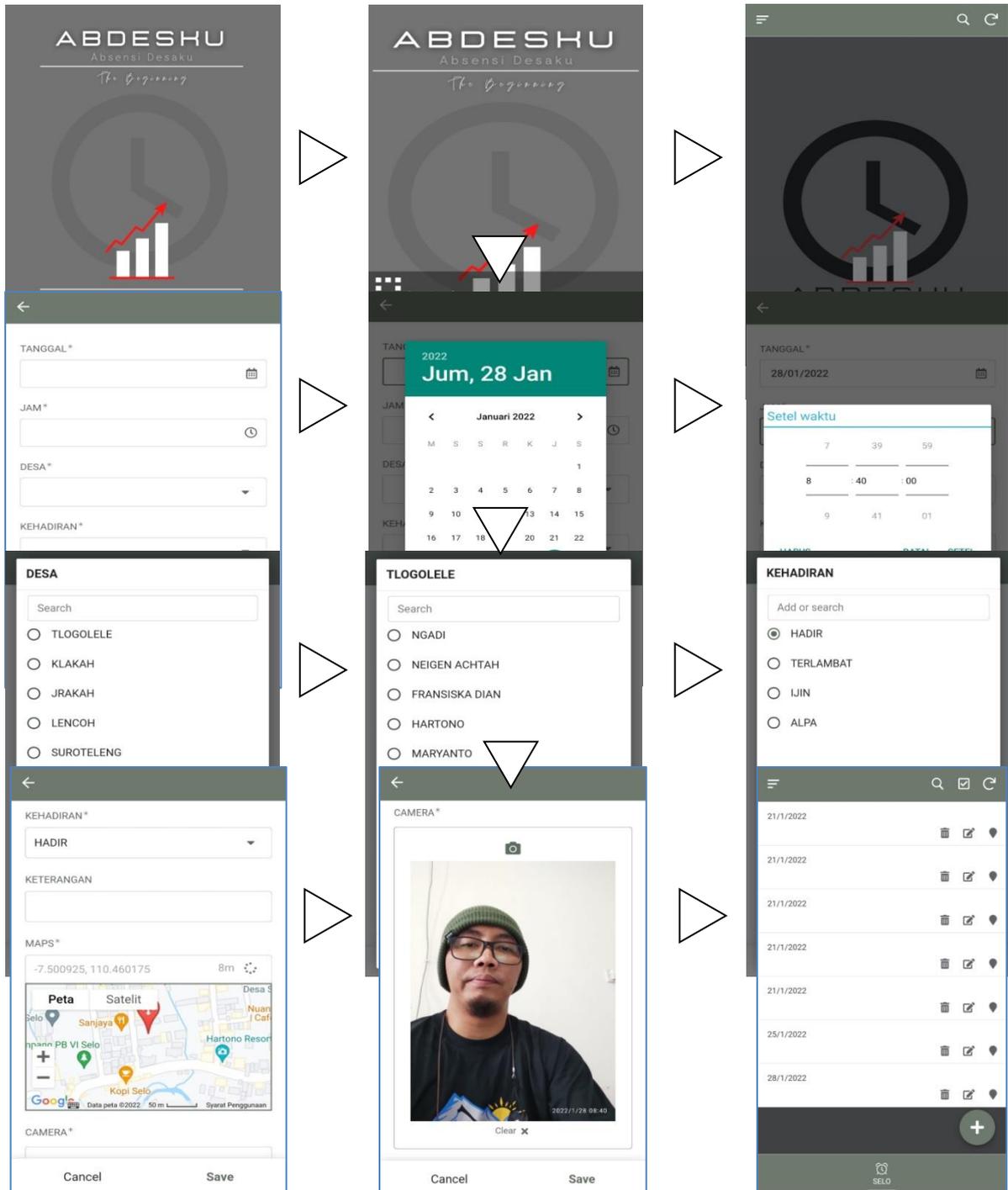
Jurnal Inovasi Daerah

Penerbit: Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BP3D) Kabupaten Boyolali
Website: <https://jurnal.inovdaboy.id/jid/index> Vol. 1 No. 1 (2022): Inovasi Daerah, Hal. 27 – 35

massal membutuhkan biaya tambahan (kebutuhan tambahan ruang penyimpanan, peningkatan aplikasi)

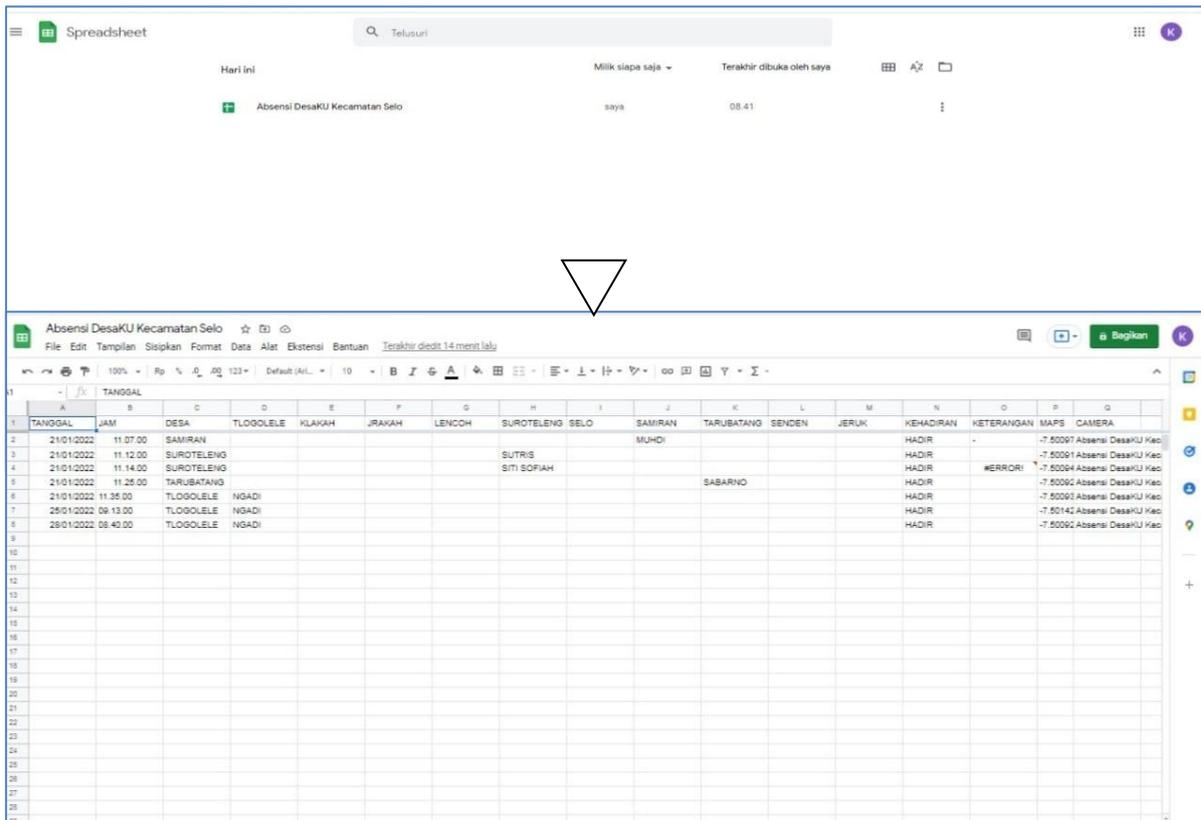
Struktur

Di bawah ini adalah struktur Aplikasi ABDesKU (Absensi Desa Ku) yang sudah dirancang dan dipersiapkan



Jurnal Inovasi Daerah

Penerbit: Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BP3D) Kabupaten Boyolali
Website: <https://jurnal.inovdaboy.id/jid/index> Vol. 1 No. 1 (2022): Inovasi Daerah, Hal. 27 – 35



TANGGAL	JAM	DESA	TLOGOLELE	KLAKAH	JRAKAH	LENCOH	SUROTELENG SELO	SAMIRAN	TARUBATANG	SENDEN	JERUK	KEHADIRAN	KETERANGAN	MAPS	CAMERA
21/01/2022	11.07.00	SAMIRAN						MUNDI				HADIR	-	-7.50067 Absensi DesaKU Keci	
21/01/2022	11.12.00	SUROTELENG					SUTRIS					HADIR		-7.50064 Absensi DesaKU Keci	
21/01/2022	11.14.00	SUROTELENG					SITI SOFIAH					HADIR	#ERROR!	-7.50064 Absensi DesaKU Keci	
21/01/2022	11.25.00	TARUBATANG							SABARNO			HADIR		-7.50062 Absensi DesaKU Keci	
21/01/2022	11.35.00	TLOGOLELE	NGADI									HADIR		-7.50062 Absensi DesaKU Keci	
25/01/2022	09.13.00	TLOGOLELE	NGADI									HADIR		-7.50142 Absensi DesaKU Keci	
29/01/2022	08.40.00	TLOGOLELE	NGADI									HADIR		-7.50062 Absensi DesaKU Keci	

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa diperlukan tools / alat sebagai bentuk pengawasan dan pembinaan aparaturnya pemerintah desa.
2. Aplikasi ABDesKU dapat di *aplikasikan* secara mudah, murah dan luas.
3. Data didapatkan secara langsung/ realtime dan dapat dihubungkan dan diolah dengan data tambahan penghasilan.

Saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Regulasi untuk aparaturnya pemerintah desa yang mengatur khusus tentang nilai kedisiplinan dan penerapannya belum ada.
2. Perlu adanya penekanan dan peningkatan terhadap kinerja aparaturnya perangkat desa sehingga menjadi budaya dan etos kerja, demi tertibnya pelayanan terhadap masyarakat.

REFERENSI

Deni, M. (2018). Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 31–43. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6245>

- Diahloka, C., & Shaleh, A. B. (2012). Membangun Kualitas Pelayanan Publik Melalui Peningkatan Etos Kerja Pegawai. *REFORMASI*, 3(1). <https://doi.org/10.33366/rfr.v3i1.30>
- Harta, R., & Diana, B. A. (2017). Etos Kerja Profesionalisme Dalam Penyelenggaraan Birokrasi Pemerintahan. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 1(1), 103. <https://doi.org/10.24198/jmpp.v1i1.13549>
- Hatalea, A., Rusmiwari, S., & Aminulloh, A. (2015). Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 3(2). <https://doi.org/10.33366/jisip.v3i2.73>
- Henriyani, E. (2019). Menumbuhkan Budaya Birokrasi yang Inovatif dan Berdaya Saing Global. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.25157/dinamika.v6i2.2255>
- Hidayah, K., Kusumaningrum, M., Wismono, F. H., & Amarullah, R. (2018). Aktualisasi Budaya Inovasi Pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Borneo Administrator*, 14(3), 249–266. <https://doi.org/10.24258/jba.v14i3.402>
- Kamaria, S., Syamsiar, & Engka, M. R. (2022). Analisis Kedisiplinan Pegawai dalam Meningkatkan Pelayanan Publik pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Wajo. *Jurnal Ada Na Gau: Public Administration*, 3(1), 898–905.
- Lubis, F. R., & Hanum, F. (2020). *Organizational Culture*. 88–91. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201221.020>
- Pattipawae, D. R. (2011). Penerapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja dan Prinsip-Prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah Dengan Baik dan Benar. *SASI*, 17(3), 31–44. <https://doi.org/10.47268/sasi.v17i3.363>
- Rivai, A. R. A. (2013). Budaya kerja birokrasi pemerintah dalam pelayanan publik. *Academica*, 5(1).
- Rusmiarti, D. A. (2015). Analisis Difusi Inovasi dan Pengembangan Budaya Kerja pada Organisasi Birokrasi. *Masyarakat Telematika Dan Informasi: Jurnal Penelitian Teknologi Informasi Dan Komunikasi*, 6(2), 85–100. <https://doi.org/10.17933/mti.v6i2.77>
- Saad, G. B., & Abbas, M. (2018). The impact of organizational culture on job performance: A study of Saudi Arabian public sector work culture. *Problems and Perspectives in Management*, 16(3), 207–218.
- Saha, S., & Kumar, S. P. (2018). Organizational culture as a moderator between affective commitment and job satisfaction: Empirical evidence from Indian public sector enterprises. *International Journal of Public Sector Management*, 31(2), 184–206. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-03-2017-0078>
- Sahabuddin. (2022). Pengaruh Penerapan Kedisiplinan Dalam Upaya Meningkatkan Akuntabilitas Pelayanan Publik Pada Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 127–142. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.87>

Jurnal Inovasi Daerah

Penerbit: Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BP3D) Kabupaten Boyolali
Website: <https://jurnal.inovdaboy.id/jid/index> Vol. 1 No. 1 (2022): Inovasi Daerah, Hal. 27 – 35

- Sholahudin, A., Setiawan, A., & Alwi, M. (2019). *The Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and its Implications on the Performance of City Public Service*. 206–208. <https://doi.org/10.2991/isseh-18.2019.48>
- Sorokina, N. (2019). Organizational culture of the Public Service and features of its change. *Public Administration and Local Government*, 4(43), 114–122. <https://doi.org/10.33287/101915>
- Winarni, F. (2007). Pengembangan Etos Kerja Aparat Pemerintah Desa dalam Pelayanan Publik. *Efisiensi : Kajian Ilmu Administrasi*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v7i1.3913>