

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Menyelenggarakan pelayanan publik dengan mengedepankan keefektifitasan dan keefisienan merupakan tujuan utama dari “*Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024*”. Selain menciptakan tata kelola pemerintahan yang berbasis digital, “Peraturan menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi nomer 3 tahun 2023 tentang *road map* reformasi birokrasi” yang menerangkan bahwasanya sasaran strategis lainnya adalah menciptakan budaya birokrasi yang BERAKLHAK dengan mengedepankan aspek profesionalisme yang menjadi *soft element* di dalamnya (Reformasi & Republik, 2024). Budaya birokrasi BERAKLHAK menekankan tentang *core values* ASN yaitu yang berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, kalaboratif (Rohmah et al., 2022). Dalam mewujudkan aparatur sipil negara yang akuntabel yaitu disiplin dan berintegritas tinggi. Dalam mewujudkan ASN yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, manajemen ASN juga sangat berpengaruh bagi pengembangan kedisiplinan aparatur sipil negara. Kedisiplinan merupakan point penting dalam meningkatkan kapabilitas dari sebuah birokrasi. Dengan reformasi birokrasi yang menekankan budaya birokrasi berakhlak yang berfokus pada profesionalisme dalam bekerja, yang salah satunya dengan peningkatan kedisiplinan dalam aparatur sipil negara.

“Peraturan Pemerintah no 94 tahun 2021” menjelaskan terkait aturan dan konsekuensi seorang ASN, pejabat yang dapat melakukan hukuman, proses pemeriksaan, hak seorang ASN serta pencatatan hukuman. Disiplin dalam bekerja merupakan hal yang penting, pegawai yang disiplin dapat menghasilkan kinerja yang bagus dalam pekerjaannya. Di Kota Malang sendiri memiliki permasalahan dalam kedisiplinan para pegawainya, salah satu contoh di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Malang, selama 2021 hanya sebanyak 64 % aparatur sipil negara yang masuk kerja. Terlebih lagi pada saat libur hari raya atau libur lainnya banyak ASN yang mangkir pasca liburan terutama libur hari raya idul fitri

dalam periode 2017 sampai 2019 sebanyak 61 ASN yang mangkir dalam pekerjaan. Oleh karena itu BKPSDM Kota Malang harus memiliki manajemen aparatur sipil negara yang bagus, karena disisi lain Pemerintah Kota Malang memiliki jumlah ASN di Pemerintah Kota Malang sebanyak 5.967 orang. Jika diklasifikasikan menurut pendidikan, terdapat 152 orang dengan menempuh pendidikan Sekolah Dasar (SD). Kemudian Untuk Lulusan Sarjana berjumlah 2.970 orang yang harus diatur dengan manajemen ASN yang bagus.

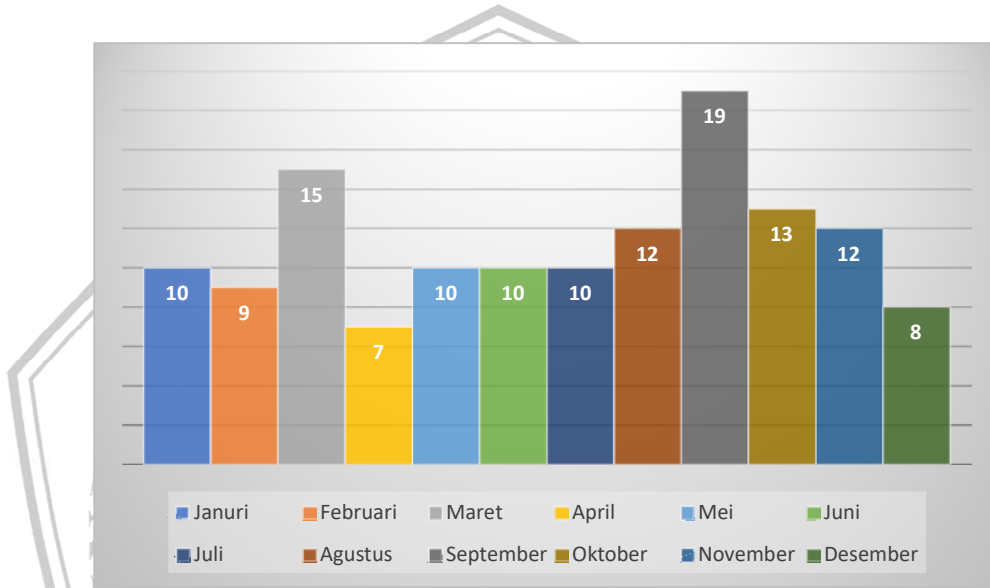
BKPSDM Kota Malang memiliki anggota sebanyak 46 orang. BKPSDM Kota Malang berhasil dalam penyelenggaraan manajemen aparatur sipil negara dengan sangat baik, dalam hal ini terbukti dengan adanya salah satu yaitu tentang implementasi manajemen ASN terbaik pada tahun 2022 (Publik, 2022b). Penghargaan tersebut diharapkan bisa mendorong perbaikan yang semakin meningkat di setiap tahunnya. Selain itu BKPSDM Kota Malang juga mendapatkan penghargaan sebagai terbaik ke -2 katagori kota yaitu Instansi *Pilot Project* dari Direktorat Kinerja Aparatur Sipil Negara pada akhir tahun 2022 (Publik, 2022a).

Pada tahun 2014 menurut laporan kinerja instansi pemerintah rata rata pegawai yang memiliki standar kualifikasi adalah 80 persen. Oleh karena itu BKPSDM Kota Malang mencoba untuk melaksanakan program kerja dengan sasaran untuk meningkatkan kinerja ASN sesuai dengan RENJA BKPSDM Kota Malang tahun 2021(B. kota Malang, n.d.). Salah satu program kerja BKPSDM Kota Malang adalah meningkatkan kedisiplinan para ASN di Kota Malang. Hal itu di implementasikan dengan program pencatatan kehadiran ASN secara elektronik dengan melalui Sistem Informasi Presensi Terkini (SI-PRETI) dan menggunakan perangkat keras yaitu mesin absensi fingerprint sebagai alat penginput data kehadiran para ASN (BKPSDM, 2019).

SI-PRETI merupakan pencatatan kehadiran PNS secara elektronik melalui Sistem Informasi Presensi Terkini. Penggunaan mesin presensi *fingerprint* yang saat ini digunakan sebagai alat satu satunya untuk menginput catatan kehadiran PNS. Namun dengan penggunaan *fingerprint* tidak cukup efektif bagi para PNS dikarenakan jumlah PNS yang tidak sedikit, ditambah dengan pelaksanaan tugas dinas di luar kantor, bahkan tugas luar kota. Dengan kesulitan yang dirasakan oleh

para PNS tersebut yang masih melaksanakan absensi menggunakan proses manual sesuai dengan ketentuan yang ada (NOVIA ANDITA PUTRI, 2022).

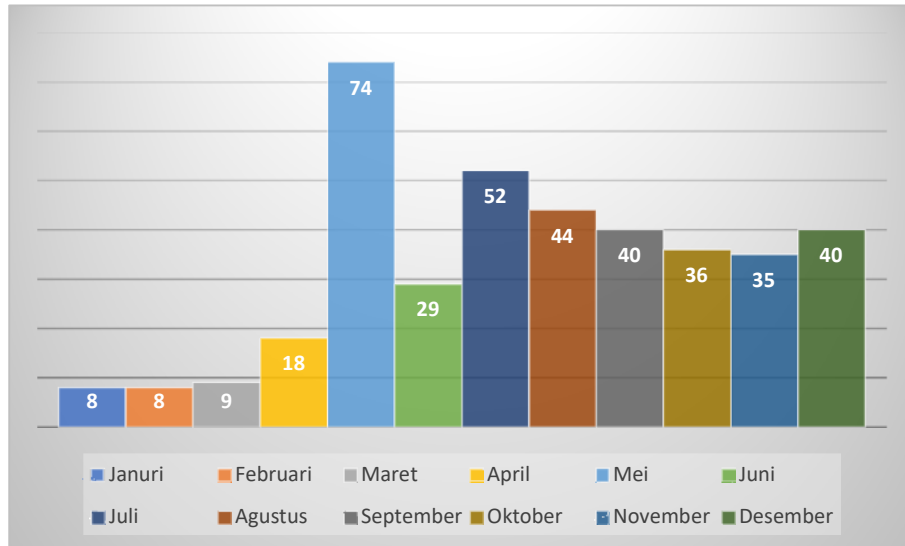
Pada saat hampir seluruh ASN sudah mulai terbiasa dengan aplikasi SI-PRETI sebagai media untuk absensi maka dari situlah budaya kerja juga sudah mulai terbentuk kembali dengan dilihat dari Jumlah Tanpa Keterangan setiap tahun dari tahun 2017 hingga 2022.



Gambar 1. 1 Jumlah Tanpa Keterangan Pada Tahun 2017

Sumber: BKPSDM Kota Malang

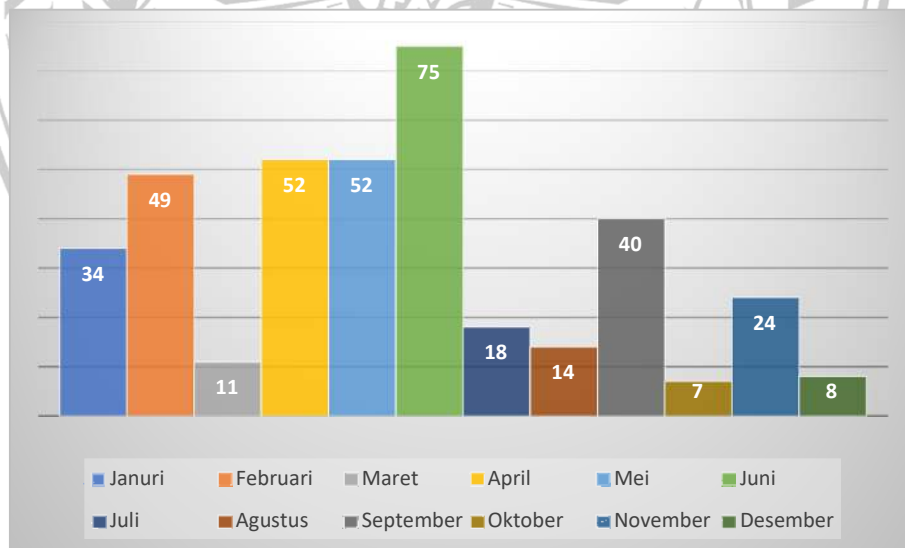
Pada grafik jumlah tanpa keterangan pada tahun 2017 yang merupakan tahun ke-3 pelaksanaan aplikasi SI-PRETI masih terdapat 19 orang tanpa keterangan pada bulan september yang merupakan angka tertinggi pada tahun tersebut . sedangkan pada bulan april terdapat 7 orang tanpa keterangan yang merupakan angka terendah pada tahun 2017.



Gambar 1. 2 Jumlah Tanpa Keterangan Pada Tahun 2018

Sumber: BKPSDM Kota Malang

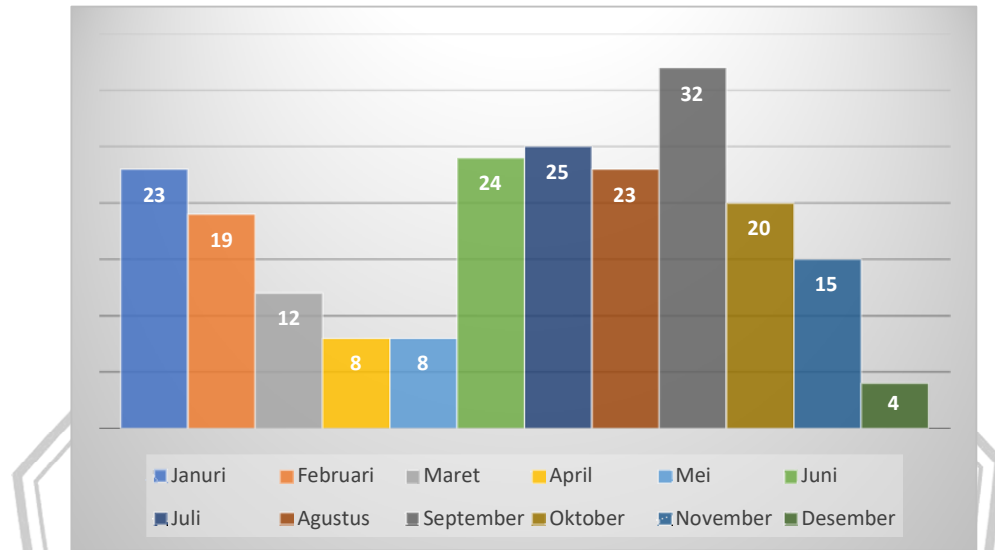
Pada tahun 2018 terdapat 74 orang tanpa keterangan pada bulan mei serta pada bulan januari dan februari jumlah pegawai tanpa keterangan sebanyak 8 orang namun pada akhir tahun terdapat kenaikan 5 kali lipat dari awal tahun sebelumnya.



Gambar 1. 3 Jumlah Tanpa Keterangan Pada Tahun 2019

Sumber: BKPSDM Kota Malang

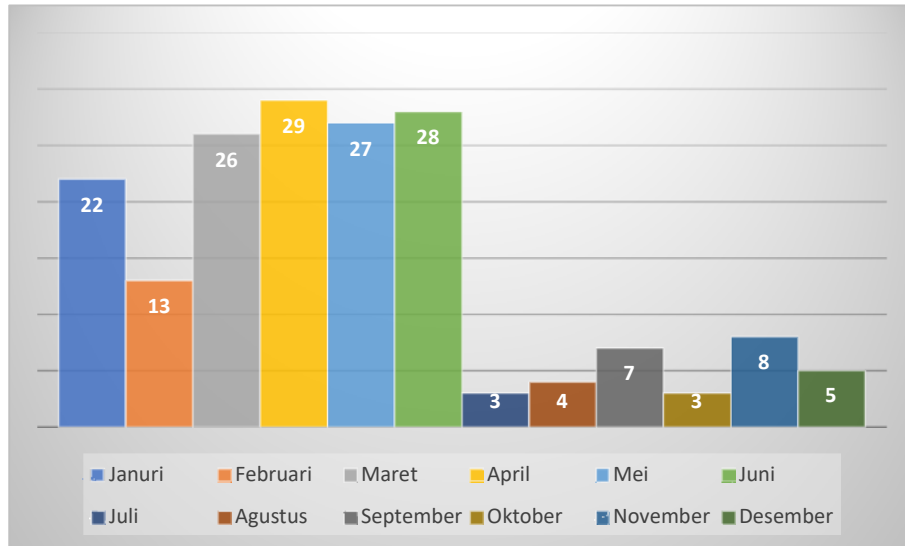
Pada awal tahun 2019 terdapat 34 orang tanpa keterangan, dan terdapat kenaikan pada bulan februari sebanyak 49 orang , namun mengalami penurunan pada bulan maret sebesar 11 orang , dan mengalami peningkatan melebihi awal tahun sebesar 75 orang pada bulan juni, serta 8 orang tanpa keterangan pada akhir tahun.



Gambar 1. 4 Jumlah Tanpa Keterangan Pada Tahun 2020

Sumber: BKPSDM Kota Malang

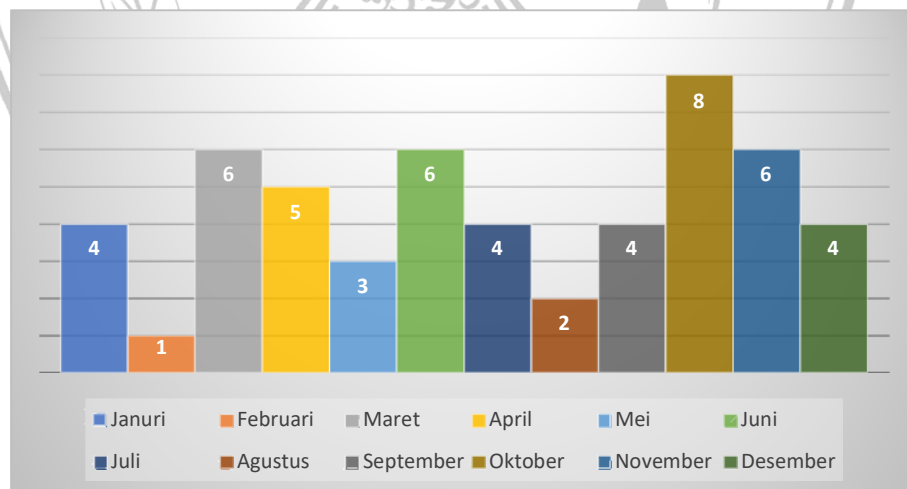
Jumlah tanpa keterangan pada tahun 2020 merupakan tahun dengan angka yang cukup berkurang dibandingkan dengan tahun sebelumnya dimana hanya terdapat 32 orang pada bulan september yang menjadi jumlah paling tinggi pada tahun 2020 dengan 4 orang tanpa keterangan pada bulan desember yang menjadi angka paling sedikit dibandingkan dengan tahun tahun sebelumnya.



Gambar 1. 5 Jumlah Tanpa Keterangan Pada Tahun 2021

Sumber: BKPSDM Kota Malang

Jika dibandingkan dengan tahun 2020, tahun 2021 pada bulan januari mengalami peningkatan sebanyak 22 orang, dengan jumlah tertinggi pada tahun 2021 sebanyak 28 orang pada bulan juni. Dan mengalami penurunan yang sangat banyak pada bulan juli hanya sebanyak 3 orang pegawai tanpa keterangan dan hanya bertambah 2 orang pada akhir tahun sebanyak 5 orang tanpa keterangan.



Gambar 1. 6 Jumlah Tanpa Keterangan Pada Tahun 2022

Sumber: BKPSDM Kota Malang

Sesuai dengan grafik yang tertera diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2022 angka jumlah tanpa keterangan baling besar adalah 8 orang pada bulan oktober, sedangkan jika dibandingkan pada tahun sebelum sebelumnya tahun 2022 merupakan tahun dengan angka paling sedikit jumlah tanpa keterangannya.

Terdapat banyak penelitian terdahulu yang membahas tentang aplikasi berbasis teknologi yang sudah diterapkan di dalam lembaga pemerintahan dan juga dalam lembaga swasta. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Qotrunda Oktariani menyatakan bahwasanya aplikasi absensi online ini membawa pengaruh yang signifikan di dalam perkembangan kedisiplinan di SEKDA Kota Sukabumi(Qotrunnada Oktariani et al., 2021). Kemudian menurut Dalimunthe yang melakukan penelitian di BKPSDM Kota Padang, menyatakan bahwasanya aplikasi berbasis teknologi atau digital mampu membawa pengaruh yang baik terhadap kedisiplinan pegawai di BKPSDM Kota Padang (Dalimuthe, 2022). Menurut Ardiyanto, di Sekretariat daerah Kota Kendari mengalami peningkatan kinerja yang signifikan dikarenakan penggunaan aplikasi absensi, disamping untuk mengukur kehadiran pegawai negeri sipil, aplikasi absensi juga berfungsi untuk meningkatkan kinerja pegawai(Ardiyanto et al., 2022).

Aplikasi absensi digital tidak hanya mengukur kehadiran pegawai negeri sipil akan tetapi juga dapat meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil. Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan dan peningkatan kinerja pegawai negeri sipil di BKPSDM Kota Malang, maka Penelitian ini memiliki pembaruan dimana untuk membuktikan bahwasanya apakah penerapan aplikasi absensi digital di Kota Malang ini sudah sesuai dengan tujuan, yaitu peningkatan kedisiplinan dan kinerja pegawai negeri sipil.

Dengan latar belakang yang sudah ditentukan diatas maka pada penelitan ini bertujuan untuk mengukur pengaruh aplikasi SI-PRETI di dalam kedisiplinan pegawai negeri sipil di BKPSDM Kota Malang. Dengan fokus kedisiplinan pada kehadiran pegawai negeri sipil.

1.2. Rumusan Masalah:

Bedasarkan dengan latar belakang yang telah dijelaskan dapat dirumuskan masalah yaitu :

1.2.1. Bagaimana efektivitas implementasi SI-PRETI dalam meningkatkan kedisiplinan ASN di BKPSDM Kota Malang?

1.3. Tujuan Penelitian:

Adapun rumusan masalah yang disebutkan diatas, maka dapat diketahui tujuan penelitian sebagai berikut :

1.3.1. Untuk mengetahui efektivitas implementasi SI-PRETI dalam meningkatkan kedisiplinan ASN di BKPSDM Kota Malang?

1.4. Manfaat Penelitian :

Bedasarkan tujuan penelitian yang ada diatas, dapat diketahui manfaat penelitian yang dijelaskan sebagai berikut :

1.4.1. Manfaat teoritis

Penelitian diharapkan dapat membantu memberikan perubahan dan perbaharuan terpenting Ilmu pemerintahan serta menjadi panduan untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2. Manfaat praktis

Manfaat praktis untuk penelitian tersebut bisa menambah pengetahuan dan pengalaman secara langsung terkait keefektifitasan sebuah teknologi di bidang birokrasi terutama dibidang kepegawaian pemerintahan. Manfaat praktis bagi pemerintah adalah hasil dari penelitian yang dapat menggambarkan usulan untuk pemerintah didalam pengambilan keputusan ataupun kebijakan publik selanjutnya.

1.5. Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan rangkuman teori yang sesuai dengan variabel penelitian baik variabel bebas atau variabel terikat. Definisi konseptual meliputi batasan dari variabel atau suatu konsep yang perlu pengukuran dan diteliti serta digali datanya(Hamidi, 2010). Definisi konseptual merupakan unsur penelitian yang menerangkan mengenai karakteristik sebuah masalah yang hendak diteliti.

1.5.1 Efektifitas

Efektifitas merupakan indikator utama dalam mewujudkan sasaran yang sudah direncanakan sebelumnya pada sebuah perkumpulan, program, dan kegiatan. Yang mana dapat dikatakan efektif apabila tujuan tersebut telah tercapai sesuai dengan tujuan. (Rosalina, 2019). Efektifitas akan selalu terikat oleh hasil yang ingin dicapai dengan fakta hasil yang sesungguhnya. Efektifitas merupakan sebuah kemampuan didalam melaksanakan tugas dan fungsi tanpa adanya tekanan dan ketegangan pada pelaksanaannya(Siregar, 2018). Efektifitas merupakan sebuah alat untuk mengukur sebuah indikator, yang dinyatakan dengan seberapa jauh antara target seperti, Kualitas, Kuantitas, dan waktu, dengan target yang sudah terlaksana. Diaman semakin tinggi persentase taget yang telah tercapai, maka semakin tinggi pula efektifitasnya. Efektifitas juga berkaitan dengan proses mencapai tujuan yang sudah diperoleh dengan kepuasan para pengguna/ *clien*.

Efektifitas memiliki hubungan antara *output* dengan sasaran yang dicapai, dimana semakin banyak partisipasi dalam pelaksanaannya terhadap pencapaian yang menjadi tujuan, maka semakin efektif sebuah program ataupun kegiatan. Efektifitas juga terfokus pada hasil dari program atau sebuah kegiatan yang dianggap efektif apabila hasil sudah berhasil memenuhi tujuan yang ditargetkan atau bisa dikatakan sasaran. Efektifitas menurut (Handoko, 2006) adalah kemampuan dalam pengambilan keputusan yang sesuai dengan tujuan agar mencapai tujuan dari sebuah program atau kegiatan tersebut. Sesuai dengan pendapat (Maulana & Rachman, 2016) yang mengatakan bahwa efektifitas merupakan kemampuan sebuah organisasi untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Efektifitas organisasi merupakan sebuah kapabilitas dalam menyesuaikan dan bertahan pada perkembangan kegunaan sesuatu yang sudah dimiliki sebelumnya (Trisnaningsih, 2007). Berdasarkan pendapat yang telah dijelaskan, dapat artikan bahwa efektifitas adalah sebuah keadaan dimana adanya kesesuaian antara tujuan dengan kondisi sebelumnya dengan keadaan sesudah diperoleh. Oleh karena itu pengertian dari efektifitas secara umum adalah membuktikan seberapa terlaksananya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Rahadhitya, 2015).

1.5.2. Implementasi

Implementasi adalah sebuah proses dalam mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan target ataupun tujuan yang menjadi sasaran dalam sebuah kebijakan. Dimana realisasi kebijakan tersebut dilakukan dengan kegiatan atau sebuah aktifitas (Bendriyanti & Zulita, 2012). Implementasi dapat diartikan sebagai penerapan atau pelaksanaan dalam sebuah kegiatan (Nurdin Usman, 2016). Implementasi merupakan sebuah tindakan dalam penerapan dari rencana yang sudah tersusun dengan maksimal dan detail. Pelaksanaan implementasi terkadang dilaksanakan ketika perencanaan sudah dianggap matang. Menurut Nurdin Usman dalam buku berjudul “ Konteks Implementasi berbasis kurikulum” implementasi merupakan sebuah kegiatan yang terencana dengan dilakukan secara sungguh – sungguh dengan dasar aturan yang sudah ditentukan sesuai dengan tujuan dari kegiatan tersebut (Usman, 2002).

Menurut Guntur Setiawan pada buku yang berjudul “ Implementasi dalam birokrasi pembangunan “ menyampaikan bahwa implementasi merupakan sebuah proses dalam melaksanakan gagasan , atau serangkaian kegiatan baru dengan keterikatan orang lain dalam menerima serta melakukan penyesuaian dalam bagian tertentu agar terwujud (Ardina Prafitasari dan Ferida Asih Wiludjeng, 2016). Implementasi memiliki arti sebagai sebuah aktifitas yang berkaitan dengan sebuah penyelesaian suatu pekerjaan dengan menggunakan sarana (alat) dalam mendapatkan hasil yang maksimal (A. F. Arief & Hayati, 2021). Implementasi adalah sekumpulan proses yang dilaksanakan dalam pengembangan suatu aplikasi, menguji sistem, ataupun uji coba penggunaan sistem baru yang telah diperbaharui sebelumnya (Komarudin, 2015). Dengan adanya pengertian di atas dapat di artikan bahwa implementasi merupakan pelaksanaan yang dilakukan secara nyata bukan hanya sebagai perencanaan semata.

1.5.3. Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan berasal dari bahasa inggris yaitu *discipline* yang memiliki arti tertib, taat atau sebuah pengendalian tingkah laku , atau mengontrol diri. Dalam kamus besar bahasa Indonesia (KKBI), kedisiplinan berhubungan dengan nilai nilai patuh dan taat peraturan dan tata tertib (Novan ardy wiyani, 2009).

Kedisiplinan juga memiliki arti sebagai latihan dalam membentuk, meluruskan, dan menyempurnakan sesuatu sebagai sebuah kemampuan mental maupun sifat dan moral (Amri, 2016). Kedisiplinan adalah kesadaran seseorang dalam mentaati peraturan organisasi dan aturan sosial yang ada (Malayu S.P. Hasibuan, 2010). Kedisiplinan kerja dapat dimaknai sebagai suatu pelaksanaan manajemen didalam memperkuat pedoman – pedoman organisasi (Sarwani, 2017).

Kedisiplinan diartikan sebagai sebuah ketaatan terhadap aturan atau ikut bergabung kepada pengawasan dan pengendalian. Disiplin merupakan latihan yang memiliki tujuan untuk mengembangkan diri supaya dapat berperilaku tertib. Kedisiplinan adalah suatu sikap yang membuktikan dalam ketaatan atau taat kepada peraturan maupun tata tertib yang berlaku dengan kesadaran diri dan dengan rasa senang hati. Kedisiplinan kerja adalah kesadaran seseorang terhadap peraturan yang ada untuk dipatuhi dan berlaku pada lingkungan sekitar (Rivai, n.d.). kedisiplinan merupakan sebuah suasana yang hadir dan muncul diakibatkan oleh adanya proses yang dilalui dari berbagai kegiatan dan perilaku seseorang yang membuktikan ketaatan, kepatuhan, dan keteraturan (Suriadi et al., 2022).

1.5.4. SI- PRETI

SI-PRETI adalah aplikasi sistem presensi kehadiran pegawai yang berbasis *android* dan GPS, Sebagai pengganti dari penggunaan mesin presensi yang masih menggunakan sistem manual yaitu mesin *fingerprint*. Aplikasi SI-PRETI mulai beroperasi di Kota Malang pada tahun anggaran 2020 dengan mengintegrasikan aplikasi ini dengan aplikasi E-Kinerja. Oleh karena itu aplikasi ini juga menjadi bahan referensi dan perhitungan tunjangan penghasilan pegawai aparatur sipil negara di Kota Malang. Sejalan dengan kebijakan sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE) diharapkan aplikasi tersebut dapat memberikan dampak pada kinerja pelayanan pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, dan berintegritas. Aplikasi SI-PRETI ini merupakan wujud dari peningkatan sistem pemerintahan berbasis elektronik serta mendukung arah industri 4.0 sehingga berperan penting dalam pengembangan *smart city* di Kota Malang.

1.6. Definisi Operasional:

Definisi operasional adalah penyampaian informasi tentang cara dalam menentukan variabel. Definisi operasional merupakan sebuah arah tentang

mengukur sebuah variabel. Definisi operasional berfungsi sebagai alat yang membantu peneliti dalam meneliti dan sebagai rujukan sebuah variabel serupa. Untuk mengukur sebuah variabel harus menggunakan konsep yang sesuai, berikut variabel penelitian dalam penelitian ini, berdasarkan teori efektivitas menurut Subagyo, antara lain:

1.6.1. Efektivitas Implementasi Aplikasi SI-PRETI Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai DI BKPSDM Kota Malang.

Untuk mengoperasionalkan variabel terhadap efektivitas aplikasi SI-PRETI dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di BKPSDM Kota Malang terdapat indikator-indikator yang harus di penuhi, Indikator tersebut diambil melalui teori efektivitas menurut Subagyo (2000:12), yaitu efektivitas adalah kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan tujuan yang telah ditetapkan , indikator tersebut antara lain:

1. Ketepatan Sasaran Program

Pada Indikator tersebut merupakan sebuah target yang akan dicapai oleh pemerintah dan menjadi sasaran dari program, pada penelitian ini yaitu pegawai negeri sipil di BKPSDM Kota Malang

2. Sosialisasi Program

Sosialisasi program merupakan sebuah langkah awal di dalam menentukan sebuah keberhasilan program. Dimana kemampuan pemerintah dalam menyalurkan evaluasi program terhadap sasaran.

3. Tujuan Program

Tujuan program adalah harapan hasil yang akan dicapai oleh pemerintah dalam melaksanakan program pemerintah. Tujuan dapat menjadi pedoman dalam mencapai program yang diharapkan.

4. Pengawasan Program

Pengawasan program merupakan tindakan prosedur dalam memantau dan memonitoring sebuah program agar dapat diukur tingkat keberhasilan program tersebut(Muhammad Arifin & Widiyarta, 2021).

1.7. Metode Penelitian

Metode penelitian ini dipilih untuk membantu peneliti agar dapat memberikan gambaran secara jelas, faktual, sesuai dengan keadaan dilapangan mengenai efektifitas implemtasi SI- PRETI serta kedisiplinan ASN tersebut.

1.7.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah deskriptif kualitatif , pendekatan tersebut dipilih karena dapat membantu peneliti dalam memberikan informasi secara cermat dan detail pada implementasi SI-PRETI serta kedisiplinan ASN tersebut. Data yang didapatkan selanjutnya akan diolah dan dianalisis secara kualitatif agar menghasilkan data deskriptif. Dengan ini peneliti berupaya untuk mencari informasi mengenai implementasi SI- PRETI dalam kedisiplinan DI BKPSDM Kota Malang.

1.7.2 Sumber Data

Terdapat sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer dapat di tempuh dengan wawancara dan opservasi lapangan pada objek penelitian yaitu:

- A. Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian.
- B. Kepala Subbidang penghargaan dan disiplin dan Penghargaan.
- C. Kepala subbidang data dan infomasi.

Data sekunder yang digunakan adalah sumber data penelitian yang didapatkan secara tidak langsung yaitu dengan melalui media prantara. Dalam penelitian ini yang menjadi data sekunder adalah seperti litelatur, artikel, jurnal , peraturan pemerintah , undang-undang , serta situs internet yang sesuai dan faktual dengan penelitian yang dilakukan terkait implemntasi SI- PRETI dalam meningkatkan kedisiplinan ASN.

1.7.3 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Obesrvasi n dalam penelitian ini bertujuan untuk mengamati serta memahami fenomena- fenomena yang berkaitan dengan penelitian. Dan

hasil pengamatan yang telah dilakukan selanjutnya akan di dokumentasikan oleh penulis.

Wawancara dilakukan bersama Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian, Kepala Subbidang penghargaan dan disiplin dan Penghargaan, Kepala subbidang data dan infomasi dengan tujuan mendapatkan infomasi yang berkaitan dengan penelitian. Jenis wawancara pada penelitian ini berbentuk wawancara tidak terstruktur. Instrumen pengumpulan data pada penelitian ini merupakan pertanyaan yang diajukan kepada para narasumber. Dokumentasi pada penelitian ini adalah berupa catatan pribadi penulis serta dokumen resmi yang didapatkan ketika melakukan penelitian dilaksanakan. Adapun dokumentasi tersebut digunakan sebagai data untuk melengkapi studi observasi dan wawancara.

1.7.4 Teknik Analisis Data

Pada Penelitian ini, data yang sudah didapat berkaitan dengan efektivitas implementasi SI-PRETI dalam meningkatkan kedisiplinan ASN di BKPSDM Kota Malang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis sebagai berikut : (Huberman, 2018):

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan rangkaian penyaringan, berfokus dalam penyerderhanaan data mentah yang dihasilkan dari catatan yang didapatkan dari turun lapang. Dalam proses pengumpulan data tersebut,terjadilah tahapan reduksi selanjutnya yaitu membuat ringkasan, menelusuri tema, membuat partisi, dan membuat memo. Dengan reduksi data ini berlanjut dari sesudah pelaksanaan penelitian di lapangan hingga laporan tersusun.

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah pengolahan data dari analisis yang dilakukan dengan cara kualitatif yang sesuai dengan jenis, grafik, bagan, jaringan, dan lain lain, dengan tujuan mengubahnya menjadi sebuah infomasi yang tadu dan mudah dianalisis. Dengan demikian infomasi tersebut bisa dijadikan landasan dalam penarikan kesimpulan.

3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi.

Penarikan kesimpulan adalah tahap untuk melihat kembali dan mengkonfigurasi secara utuh sebuah informasi. Kesimpulan juga memerlukan ketelitian dalam pengambilan keputusan. Kesimpulan tersebut diambil saat penelitian berlangsung, yaitu pada penyusunan catatan, pola, konfigurasi, sebab dan akibat, juga menjadi bagian dari proposisi.

