



## Penerapan Sistem Presensi *Online* “BRAVO PUPR” dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional NTT

Musa Efraim Umbu Togola<sup>1\*</sup>, William Djani<sup>2</sup>, Ardy Y. Pandie<sup>3</sup>, Adriana R. Fallo<sup>4</sup>

<sup>1-4</sup> Universitas Nusa Cendana, Indonesia

Email: [Efraimmusa52@gmail.com](mailto:Efraimmusa52@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [william.djani@staf.undana.ac.id](mailto:william.djani@staf.undana.ac.id)<sup>2</sup>, [ardy.pandie@staf.undana.ac.id](mailto:ardy.pandie@staf.undana.ac.id)<sup>3</sup>, [adrianafallo@icloud.com](mailto:adrianafallo@icloud.com)<sup>4</sup>

\*Penulis Korespondensi: [Efraimmusa52@gmail.com](mailto:Efraimmusa52@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to analyze the implementation of the Bravo PUPR Online attendance system in improving the work discipline of Civil Servants (ASN) at the National Road Implementation Center of East Nusa Tenggara. The research focuses on punctuality of attendance, consistency in fulfilling working hours, task completion, compliance with attendance procedures, alignment between recorded data and actual conditions, and acceptance of consequences for violations. The study employs a qualitative approach with data collection techniques including observation, documentation, and interviews with leaders, system operators, and ASN as direct users. The results indicate that the implementation of the Bravo PUPR Online attendance system has improved administrative order in attendance and increased ASN awareness of time discipline. However, work discipline has not been fully optimal, as several issues remain, such as inconsistent attendance, suboptimal fulfillment of working hours, and discrepancies between attendance data and actual field conditions. In addition, technical constraints such as internet connectivity and GPS accuracy, as well as behavioral factors like negligence and lack of supervision, also affect system effectiveness. In terms of compliance, the Bravo system integrated with e-HRM is considered effective in detecting violations and enforcing strict consequences, ranging from warnings to administrative sanctions. This demonstrates that the attendance system functions not only as a recording tool but also as an instrument for monitoring discipline.*

**Keywords:** *Civil Servants (ASN); E-HRM; Online Attendance; Work Discipline; Work Supervision.*

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan sistem presensi *Online* Bravo PUPR dalam meningkatkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional NTT. Fokus penelitian meliputi ketepatan waktu kehadiran, konsistensi pemenuhan jam kerja, penyelesaian pekerjaan, ketaatan terhadap prosedur presensi, kesesuaian data dengan kondisi nyata, serta penerimaan konsekuensi atas pelanggaran. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara terhadap pimpinan, operator sistem, dan ASN sebagai pengguna langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem presensi *Online* Bravo PUPR mampu meningkatkan keteraturan administrasi kehadiran dan kesadaran ASN terhadap disiplin waktu. Namun, disiplin kerja belum sepenuhnya optimal karena masih ditemukan beberapa permasalahan, seperti kehadiran yang tidak konsisten, pemenuhan jam kerja yang belum ideal, serta ketidaksesuaian antara data presensi dan kondisi nyata di lapangan. Selain itu, kendala teknis seperti jaringan internet dan akurasi GPS, serta faktor perilaku individu seperti kelalaian dan kurangnya pengawasan, turut memengaruhi efektivitas sistem. Dalam aspek kepatuhan, sistem Bravo yang terintegrasi dengan e-HRM dinilai efektif dalam mendeteksi pelanggaran dan memberikan konsekuensi yang tegas, mulai dari teguran hingga sanksi administratif. Hal ini menunjukkan bahwa sistem presensi tidak hanya berfungsi sebagai alat pencatatan, tetapi juga sebagai instrumen pengawasan disiplin.

**Kata Kunci:** ASN; Disiplin Kerja; E-HRM; Pengawasan Kerja; Presensi *Online*.

### 1. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, sektor publik menghadapi tantangan besar untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan. Salah satu solusi yang kini menjadi perhatian utama adalah pemanfaatan teknologi informasi (TI) dalam reformasi birokrasi. Informasi teknologi memiliki potensi besar untuk mengubah cara kerja administratif, mempercepat proses

administrasi, dan mendukung pengambilan keputusan yang berbasis data (Muslim et al., 2025).

Seiring dengan itu, pemerintah Indonesia melalui berbagai kebijakan nasional telah mendorong implementasi teknologi digital di lingkungan birokrasi. Salah satu langkah nyata adalah pengembangan sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE) yang mengintegrasikan layanan administrasi, kepegawaian, dan manajemen informasi secara digital (Putra & Dewi, 2023). Penelitian (Mahendra & Susanto, 2021) menunjukkan bahwa penerapan SPBE dapat meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan, mengurangi praktik birokrasi manual yang lambat, serta meminimalisir risiko penyalahgunaan wewenang.

Meski demikian, keberhasilan digitalisasi tidak hanya bergantung pada teknologi semata, melainkan juga pada kesiapan sumber daya manusia dan budaya kerja organisasi. Menurut (M. Rahman, 2020), digitalisasi seringkali gagal mencapai tujuan jika pegawai tidak memiliki literasi digital yang memadai atau enggan beradaptasi dengan sistem baru. Hal ini diperkuat oleh temuan (Yuliani & Fitriani, 2022) yang mengungkapkan bahwa resistensi pegawai terhadap perubahan menjadi tantangan utama dalam transformasi digital di sektor publik.

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah mendorong lahirnya konsep *e-government* sebagai bentuk inovasi dalam penyelenggaraan pemerintahan. *e-government* dipahami sebagai pemanfaatan teknologi digital untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta kualitas pelayanan publik yang diberikan pemerintah. Menurut (Zeebaree, 2022), penerapan *e-government* mencerminkan transformasi tata kelola pemerintahan, bukan sekadar digitalisasi layanan, melainkan pergeseran paradigma menuju birokrasi yang lebih terbuka, cepat, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dengan demikian, teori *e-government* menempatkan TIK sebagai instrumen strategis dalam menciptakan pemerintahan modern.

Lebih jauh, teori *e-government* juga menekankan peran teknologi dalam memperkuat hubungan antara pemerintah dan masyarakat. Kehadiran layanan digital memungkinkan terciptanya interaksi dua arah, di mana masyarakat tidak hanya menjadi penerima layanan, tetapi juga memiliki ruang untuk memberikan masukan dan mengawasi kinerja pemerintah. Kajian (Lee-Geiller, 2024) menunjukkan bahwa efektivitas *e-government* berkontribusi langsung terhadap peningkatan kepercayaan publik, terutama jika diiringi dengan literasi digital yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa teori *e-government* memiliki dimensi ganda: sebagai sarana peningkatan kualitas pelayanan publik sekaligus instrumen penguatan legitimasi dan kepercayaan terhadap pemerintah.

Perkembangan *e-government* tidak hanya berimplikasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik, tetapi juga membawa pengaruh langsung terhadap manajemen sumber daya manusia dalam birokrasi. Melalui sistem yang serba digital, aktivitas pemerintahan menjadi lebih terukur, transparan, dan terdokumentasi dengan baik. Kondisi ini menuntut aparatur untuk bekerja lebih disiplin, terutama dalam hal kepatuhan terhadap waktu, keteraturan dalam melaksanakan tugas, serta akuntabilitas dalam setiap aktivitas kerja. Dengan kata lain, penerapan *e-government* tidak hanya memperbaiki kinerja organisasi secara keseluruhan, tetapi juga menjadi instrumen pengendalian perilaku kerja pegawai agar lebih sesuai dengan standar profesionalisme dan tanggung jawab.

Disiplin kerja menghasilkan keuntungan yang signifikan bagi organisasi maupun karyawannya. Oleh karena itu, disiplin kerja memainkan peran penting dalam mencapai hasil kerja yang diinginkan. Individu yang memiliki etos kerja yang kuat secara konsisten memenuhi tanggung jawabnya dengan kemampuan terbaiknya. (Gerungan et al., 2024).

Dalam konteks modernisasi administrasi publik, mekanisme pencatatan kehadiran (absensi) menjadi salah satu instrumen praktis untuk mengukur dan menegakkan disiplin kerja secara objektif. Perkembangan sistem absensi digital misalnya absensi berbasis web dengan verifikasi lokasi (GPS) atau aplikasi presensi elektronik memungkinkan pencatatan waktu dan lokasi secara real-time sehingga data kehadiran menjadi lebih akurat, terdokumentasi, dan mudah dianalisis untuk evaluasi disiplin pegawai (Purwanto et al., 2024).

Dalam pelaksanaan sistem absensi *Online* masih banyak sekali masalah yang dihadapi jika menggunakan sistem absensi manual, seperti tidak masuk tanpa keterangan, datang dan pulang kantor tidak sesuai peraturan, keluar kantor saat jam kerja dan tidak sepengetahuan pimpinan dan masih banyak lagi masalah yang ditimbulkan. Kebiasaan tersebut sangatlah buruk dan akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai. (Safuan & Rahman, 2021).

Seiring dengan kemajuan teknologi informasi dan kebutuhan akan efisiensi administrasi kepegawaian, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) menginisiasi transformasi digital melalui pengembangan aplikasi Bravo PUPR. Aplikasi ini mulai diterapkan pada tahun 2020 sebagai respons terhadap pandemi COVID-19 yang mengharuskan penerapan sistem kerja Work From Home (WFH) dan Work From Office (WFO) secara bergiliran.

Penerapan sistem presensi *Online* Bravo di lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) dilakukan secara bertahap dan menyeluruh ke seluruh satuan kerja di bawah kementerian ini. Implementasi awalnya dimulai pada masa pandemi COVID-

19, menyesuaikan kebutuhan kerja fleksibel dan tuntutan digitalisasi administrasi, serta seiring terbitnya regulasi nasional terkait disiplin aparatur sipil negara. Dengan Bravo PUPR, pegawai dapat melakukan presensi secara *Online*, sehingga memudahkan pencatatan kehadiran di tengah pembatasan aktivitas di kantor dan mencegah penularan virus.



**Gambar 1.** Tampilan aplikasi Bravo PUPR.

Sumber : (Balai Pelaksanaan Jalan Nasional NTT, 2025)

Bravo PUPR merupakan aplikasi yang dibuat oleh Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat untuk memudahkan aktivitas para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Selain berfungsi sebagai tempat melakukan presensi berbasis *Online*, aplikasi Bravo PUPR juga memiliki menu lainnya seperti TNDE, e-kinerja, e-monitoring, e-pelatihan, dll.

Sejak tahun 2023, Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Nusa Tenggara Timur (NTT) telah menerapkan sistem presensi *Online* Bravo PUPR untuk mendukung peningkatan kedisiplinan dan efisiensi administrasi kepegawaian. Proses presensi dilakukan melalui perangkat smartphone dan aplikasi web yang memanfaatkan fitur GPS dan dokumentasi foto. Langkah ini memastikan kehadiran pegawai divalidasi melalui lokasi, waktu, serta bukti visual sehingga data presensi menjadi lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Berdasarkan aturan presensi, ASN melakukan presensi paling lambat pukul 08:30 dengan rata-rata waktu kerja (WK) pegawai berada pada kisaran 6–8 jam per hari. Namun masih banyak ASN yang melakukan presensi lebih dari aturan waktu yang telah ditetapkan dan jumlah jam kerja tersebut rata-rata tidak mencukupi, jika dibandingkan dengan standar jam kerja ASN yang ideal, yaitu 37,5 jam per minggu atau setara  $\pm 7,5$  jam per hari, maka capaian waktu kerja pegawai masih relatif jauh dari ideal. Artinya, sebagian pegawai memang hadir dan melakukan presensi, tetapi efektivitas pemenuhan jam kerja belum optimal.

**Tabel 1.**Rekapitulasi Kasus Ketidaksesuaian Pemenuhan Waktu Kerja ASN.

No.	Tahun (Bulan)	Jumlah Kasus	Persentase Dari Total Pegawai
1	2023	37	14,98%
2	2024	54	21,86%
3	2025 (Januari-Juli)	32	12,96%

Sumber : (Balai Pelaksanaan Jalan Nasional NTT, 2025)

Lebih lanjut, sistem presensi Bravo PUPR sendiri masih memiliki keterbatasan dari sisi teknis dalam menjalankan fungsi pengawasan secara komprehensif. Sistem ini belum dilengkapi dengan fitur pelacakan lokasi (*geo-tagging*) secara real time selama jam kerja atau verifikasi biometrik lanjutan yang dapat memastikan keberadaan fisik ASN di tempat kerja selama jam kerja berlangsung. Akibatnya, celah untuk terjadinya perilaku tidak disiplin didukung oleh sistem pengawasan yang masih terbatas serta kesadaran kolektif ASN untuk bekerja secara profesional dan bertanggung jawab.

Maka dari itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan untuk mendeskripsikan sejauh mana disiplin kerja ASN dengan adanya penerapan presensi *Online* melalui aplikasi Bravo PUPR yang ada di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional NTT yang menjadi lokus dari penelitian. Sehingga peneliti memberikan judul pada penelitian ini yaitu “Penerapan Sistem Presensi *Online* “Bravo PUPR” Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional NTT”

## 2. KAJIAN TEORITIS

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan tanggung jawab kerja. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran pegawai dalam menaati aturan, melaksanakan tugas tepat waktu, dan menjaga etika kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Menurut Sastrohadiwiryo dalam Manajerial et al. (2020), disiplin kerja bertujuan agar pegawai mematuhi seluruh aturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Davis (2020) juga menjelaskan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen dalam menegakkan standar organisasi.

Hasibuan (2001) dalam Mutohar (2018) menyebutkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh tujuan dan kemampuan pegawai, teladan pimpinan, pengawasan, sanksi, serta hubungan kerja. Sementara itu, Rivai (2009) dalam Apriyani et al. (2023) menjelaskan bahwa indikator disiplin kerja meliputi kehadiran, kepatuhan terhadap aturan kerja, tanggung jawab,

kewaspadaan, dan etika kerja. Dengan demikian, disiplin kerja dapat dipahami sebagai sikap patuh dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan pekerjaan sesuai aturan organisasi.

### **E-Government**

*E-Government* merupakan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, efektivitas administrasi, transparansi, dan partisipasi masyarakat. Penerapan *e-government* di Indonesia didasarkan pada Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *E-Government*.

Menurut Chaushi dan Ismaili (2015), *e-government* adalah penggunaan teknologi informasi untuk meningkatkan pelayanan pemerintah kepada masyarakat. Cropf (2017) menjelaskan bahwa *e-government* merupakan transformasi pelayanan pemerintah berbasis teknologi digital untuk mempermudah akses layanan publik. Selain itu, Wirtz dan Daiser (2015) menyebutkan bahwa *e-government* mendukung terciptanya pemerintahan yang lebih efektif dan efisien.

Indrajit (2006) menjelaskan bahwa *e-government* dapat meningkatkan transparansi, efisiensi pelayanan, dan kualitas hubungan antara pemerintah dengan masyarakat. Indrajit (2006) juga membagi relasi *e-government* menjadi empat bentuk, yaitu *Government to Citizen* (G-to-C), *Government to Business* (G-to-B), *Government to Government* (G-to-G), dan *Government to Employee* (G-to-E). Dengan demikian, *e-government* merupakan upaya pemerintah dalam memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik.

### **Perubahan Budaya Organisasi**

Perubahan budaya organisasi merupakan proses penyesuaian nilai, norma, dan perilaku kerja agar organisasi mampu mengikuti perkembangan lingkungan dan teknologi. Dalam organisasi publik, perubahan budaya penting untuk mendukung reformasi birokrasi dan digitalisasi pelayanan publik. Menurut Yustisia dan Kurniawan (2023), perubahan budaya organisasi diperlukan agar organisasi mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Prabowo dan Nugroho (2021) menjelaskan bahwa salah satu tantangan perubahan budaya organisasi di sektor publik adalah resistensi pegawai terhadap sistem kerja digital. Oleh karena itu, Isnaini dan Firmansyah (2021) menekankan pentingnya peran pimpinan sebagai *change agent* dalam membangun budaya kerja yang adaptif dan inovatif. Selain itu, Sari et al. (2021) menyatakan bahwa keberhasilan perubahan budaya organisasi dipengaruhi oleh *readiness for change*, yaitu kesiapan organisasi dan pegawai dalam menerima perubahan.

### **Model Perubahan Kurt Lewin**

Model perubahan Kurt Lewin atau *Lewin's Three Step Model* menjelaskan bahwa perubahan organisasi berlangsung melalui tiga tahap, yaitu *unfreezing*, *movement*, dan *refreezing*. Tahap *unfreezing* merupakan proses membangun kesadaran akan perlunya perubahan. Tahap *movement* merupakan proses penerapan perubahan melalui penyesuaian perilaku dan sistem kerja baru. Sedangkan tahap *refreezing* merupakan tahap penguatan perubahan agar menjadi kebiasaan baru dalam organisasi. Menurut Lewin (1951), keberhasilan perubahan dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam memperkuat faktor pendorong dan mengurangi hambatan perubahan.

### **Presensi Online**

Presensi *Online* merupakan sistem pencatatan kehadiran pegawai berbasis digital yang menggunakan internet dan database secara *real time*. Sistem ini digunakan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan kehadiran serta mendukung transparansi dan akuntabilitas organisasi. Menurut Arifin dan Widiyarta (2022), presensi *Online* merupakan sistem pencatatan kehadiran berbasis *cloud* yang dapat diakses kapan saja selama terhubung dengan internet.

Penerapan presensi *Online* dinilai mampu mengurangi manipulasi kehadiran, meningkatkan disiplin pegawai, dan mempermudah pengawasan oleh pimpinan. Selain itu, sistem ini juga mulai terintegrasi dengan penilaian kinerja dan penggajian pegawai sehingga mendukung administrasi kepegawaian yang lebih efektif.

### **Presensi Online Bravo PUPR**

Presensi *Online Bravo PUPR* merupakan sistem presensi digital yang dikembangkan oleh Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sebagai bagian dari digitalisasi manajemen kepegawaian. Sistem ini memungkinkan pegawai melakukan presensi melalui perangkat seluler dengan dukungan teknologi *geotagging* untuk memastikan lokasi presensi.

Selain presensi masuk dan pulang kerja, *Bravo PUPR* juga menyediakan layanan izin, cuti, dan dispensasi secara digital. Data kehadiran pegawai terintegrasi dengan sistem kepegawaian (*e-HRM*) sehingga mempermudah proses pelaporan, evaluasi kinerja, dan perhitungan tunjangan pegawai. Dengan demikian, penerapan *Bravo PUPR* diharapkan dapat meningkatkan disiplin, efisiensi kerja, dan kualitas pelayanan publik di lingkungan pemerintahan.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi untuk memahami penerapan presensi *Online* Bravo PUPR dalam meningkatkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Pendekatan fenomenologi dipilih karena penelitian berfokus pada pengalaman dan pandangan ASN terhadap penggunaan sistem presensi *Online* dalam kegiatan kerja sehari-hari. Menurut Moleong (2019), penelitian kualitatif digunakan untuk memahami fenomena sosial berdasarkan pengalaman, persepsi, dan tindakan partisipan secara mendalam. Penelitian dilaksanakan di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT). Fokus penelitian meliputi disiplin kerja ASN dalam penerapan presensi *Online* Bravo PUPR, yang mencakup aspek kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan kerja, dan etika bekerja. Indikator yang dikaji meliputi ketepatan waktu masuk dan pulang kerja, kepatuhan terhadap prosedur presensi *Online*, penyelesaian pekerjaan, serta kesesuaian antara data presensi dan kondisi kerja di lapangan.

Sumber data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dan observasi terhadap Kepala BPJN NTT, operator presensi *Online*, dan ASN pengguna sistem. Data sekunder diperoleh dari dokumen rekapitulasi presensi, laporan kehadiran ASN, serta dokumen kebijakan terkait presensi *Online* di lingkungan Kementerian PUPR. Informan penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dan snowball sampling karena dianggap memahami dan terlibat langsung dalam penerapan sistem presensi *Online* (Sugiyono, 2018). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi mengenai pengalaman ASN, kepatuhan terhadap aturan, dan kendala penggunaan sistem presensi *Online*. Observasi dilakukan untuk melihat langsung pelaksanaan presensi dan perilaku kerja ASN selama jam kerja. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data berupa arsip kebijakan, laporan kehadiran, dan dokumen pendukung lainnya.

Teknik analisis data menggunakan model Miles dan Huberman (1984) yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih data yang relevan dengan fokus penelitian, kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif untuk memudahkan analisis. Selanjutnya, kesimpulan ditarik berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi mengenai efektivitas presensi *Online* Bravo PUPR dalam meningkatkan disiplin kerja ASN. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data dari pimpinan, operator sistem, dan ASN. Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, sedangkan

triangulasi waktu dilakukan dengan pengumpulan data pada waktu yang berbeda untuk memastikan konsistensi data (Moleong, 2019).

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Penerapan Sistem Presensi *Online* Bravo PUPR dalam Meningkatkan Disiplin Kerja ASN di BPJN NTT**

Penerapan sistem presensi digital Bravo PUPR di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Nusa Tenggara Timur merupakan bagian dari transformasi tata kelola pemerintahan berbasis teknologi dalam meningkatkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Sistem ini digunakan untuk mencatat kehadiran pegawai secara elektronik melalui fitur GPS dan foto bukti hadir sehingga proses presensi menjadi lebih terukur, transparan, dan mudah dipantau oleh pimpinan.

Dalam penelitian ini, analisis disiplin kerja mengacu pada teori disiplin kerja Veithzal Rivai yang menekankan aspek kehadiran dan kepatuhan terhadap peraturan kerja. Data penelitian diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap pimpinan, operator presensi, dan ASN pengguna sistem Bravo PUPR.

##### **Kehadiran ASN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Bravo PUPR mampu meningkatkan keteraturan administrasi kehadiran ASN. Sistem presensi digital membuat waktu masuk dan pulang pegawai tercatat otomatis sehingga pimpinan dapat memantau kedisiplinan pegawai secara lebih mudah. Berdasarkan data rata-rata kehadiran ASN periode Januari–Desember 2025, sebagian besar ASN melakukan presensi mendekati jam kerja yang telah ditetapkan. Namun, masih ditemukan pegawai yang datang mendekati batas akhir presensi atau pulang sebelum jam kerja selesai.

Kepala BPJN NTT menjelaskan bahwa sejak penerapan Bravo PUPR, pengawasan kehadiran menjadi lebih tertib karena seluruh data presensi tercatat otomatis di sistem. Akan tetapi, disiplin kerja ASN belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat pegawai yang datang mendekati batas waktu presensi dan pulang sebelum jam kerja berakhir.

Operator sistem presensi juga menjelaskan bahwa aplikasi hanya mencatat waktu presensi tanpa membedakan tingkat ketepatan waktu pegawai. ASN yang hadir lebih awal maupun ASN yang melakukan presensi mendekati batas waktu tetap tercatat sama sebagai hadir tepat waktu. Kondisi ini menyebabkan data presensi belum sepenuhnya mampu menggambarkan kualitas disiplin kehadiran ASN secara menyeluruh.

Selain itu, hasil wawancara dengan ASN menunjukkan bahwa sistem Bravo PUPR membuat pegawai lebih memperhatikan waktu presensi karena keterlambatan langsung tercatat di sistem. Namun, faktor pribadi seperti urusan keluarga, jarak tempat tinggal, kondisi lalu lintas, dan cuaca masih memengaruhi ketepatan waktu kehadiran pegawai.

Pada aspek konsistensi pemenuhan jam kerja, penelitian menemukan bahwa kehadiran ASN yang tercatat dalam sistem belum sepenuhnya mencerminkan keterlibatan pegawai selama jam kerja berlangsung. Berdasarkan rekapitulasi presensi ASN BPJN NTT, masih terdapat pegawai yang jam kerjanya belum memenuhi ketentuan ideal ASN sebesar 37,5 jam per minggu.

Kepala BPJN NTT menjelaskan bahwa sistem Bravo PUPR hanya mencatat waktu masuk dan pulang pegawai, tetapi belum dapat memastikan bahwa pegawai benar-benar berada di tempat kerja selama jam kerja berlangsung. Masih ditemukan ASN yang keluar kantor tanpa pemberitahuan yang jelas atau tidak berada di ruangan kerja setelah melakukan presensi.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja ASN pada aspek kehadiran baru tercapai secara administratif, namun belum sepenuhnya mencerminkan disiplin kerja secara nyata. Jika dikaitkan dengan teori disiplin kerja Rivai (2005), kehadiran tidak hanya diukur dari pencatatan waktu, tetapi juga dari konsistensi keberadaan fisik dan pelaksanaan tugas selama jam kerja berlangsung.

### **Kepatuhan terhadap Peraturan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepatuhan ASN terhadap peraturan kerja secara umum telah berjalan cukup baik, khususnya dalam pelaksanaan presensi *Online* menggunakan GPS dan foto bukti hadir. Sebagian besar ASN telah memahami prosedur penggunaan sistem Bravo PUPR karena adanya sosialisasi rutin yang dilakukan instansi.

Kepala BPJN NTT menyatakan bahwa penggunaan GPS dan foto dalam sistem presensi cukup efektif untuk mengurangi praktik titip absen dan manipulasi kehadiran. Sistem presensi digital membuat pegawai lebih berhati-hati dalam melakukan presensi karena lokasi dan waktu kehadiran langsung tercatat dalam sistem.

Meskipun demikian, penelitian menemukan beberapa kendala teknis dalam pelaksanaan presensi *Online*, seperti ketidakakuratan GPS, gangguan jaringan internet, dan kegagalan sistem menyimpan data presensi. Operator sistem menjelaskan bahwa radius lokasi GPS masih cukup luas sehingga pegawai masih dapat melakukan presensi di sekitar area kantor walaupun tidak berada tepat di dalam lingkungan kerja. Selain itu, sistem verifikasi foto belum sepenuhnya ketat karena foto dengan kualitas kurang jelas masih dapat diterima oleh aplikasi.

Dari sisi penyelesaian pekerjaan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kehadiran pegawai sangat memengaruhi kelancaran pekerjaan di unit kerja. ASN yang hadir dan menjalankan tugas dengan baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Namun, kehadiran administratif dalam sistem belum tentu menunjukkan bahwa pekerjaan benar-benar dilaksanakan secara optimal selama jam kerja berlangsung.

ASN yang memiliki tugas lapangan juga menjelaskan bahwa sistem Bravo PUPR belum sepenuhnya sesuai dengan karakteristik pekerjaan lapangan karena pegawai sering berada di luar kantor untuk melakukan pengawasan pekerjaan. Kondisi tersebut menyebabkan data presensi terkadang tidak sepenuhnya menggambarkan aktivitas kerja pegawai di lapangan.

Temuan ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap prosedur presensi pada dasarnya telah berjalan cukup baik secara administratif, tetapi belum sepenuhnya mampu mencerminkan disiplin kerja ASN secara substantif. Jika dikaitkan dengan teori Hasibuan (2001), disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan formal terhadap aturan, tetapi juga kesadaran dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal.

### **Etika Bekerja dan Keselarasan Sistem dengan Realitas Lapangan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan Bravo PUPR sangat dipengaruhi oleh etika kerja ASN. Pegawai yang memiliki kesadaran dan tanggung jawab tinggi cenderung menggunakan sistem presensi secara jujur dan sesuai aturan. Sebaliknya, ASN dengan etika kerja yang rendah cenderung memanfaatkan sistem hanya sebagai formalitas administratif.

Berdasarkan hasil monitoring presensi periode Januari–Desember 2025, masih ditemukan ketidaksesuaian antara data presensi dan kondisi nyata di lapangan. Rata-rata terdapat 8,43 kasus per bulan pegawai yang tercatat hadir di aplikasi tetapi tidak berada di ruangan kerja. Selain itu, ditemukan pula pegawai yang tercatat hadir namun tidak aktif melaksanakan tugas selama jam kerja tanpa alasan yang jelas.

Operator sistem menjelaskan bahwa aplikasi Bravo PUPR pada dasarnya hanya berfungsi mencatat data presensi berdasarkan waktu dan lokasi. Sistem belum dapat memastikan apakah pegawai benar-benar menjalankan tugas selama jam kerja berlangsung. Oleh karena itu, pengawasan langsung dari pimpinan tetap diperlukan agar data presensi sesuai dengan kondisi nyata di lapangan.

Kepala BPJN NTT juga menegaskan bahwa presensi bukan hanya formalitas administratif, tetapi bagian dari komitmen disiplin kerja ASN. Apabila ditemukan ketidaksesuaian yang berulang, pimpinan akan melakukan pembinaan dan evaluasi terhadap pegawai yang bersangkutan.

Jika dianalisis menggunakan teori perubahan organisasi Kurt Lewin (1947), penerapan Bravo PUPR menunjukkan bahwa organisasi telah memasuki tahap perubahan (change) melalui adopsi teknologi digital dalam pengelolaan kehadiran ASN. Namun, perubahan tersebut belum sepenuhnya mencapai tahap refreeze karena perilaku disiplin kerja ASN belum sepenuhnya terbentuk sebagai budaya organisasi yang stabil.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem presensi *Online Bravo PUPR* telah membantu meningkatkan ketertiban administrasi kehadiran ASN di BPJN NTT. Akan tetapi, sistem tersebut belum sepenuhnya mampu menjamin disiplin kerja ASN secara menyeluruh karena masih terdapat kesenjangan antara data presensi dan kondisi nyata di lapangan. Oleh karena itu, selain penguatan sistem digital, diperlukan pengawasan pimpinan, peningkatan kesadaran ASN, serta penguatan etika kerja agar disiplin kerja ASN dapat terlaksana secara lebih optimal.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, penerapan sistem presensi *Online Bravo PUPR* di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Nusa Tenggara Timur telah membantu meningkatkan ketertiban administrasi kehadiran ASN melalui pencatatan presensi berbasis GPS dan foto yang terintegrasi secara digital. ASN pada umumnya telah memahami dan mengikuti prosedur presensi yang berlaku sehingga kepatuhan administratif terhadap sistem cukup baik. Namun demikian, penelitian menunjukkan bahwa data kehadiran dalam sistem belum sepenuhnya mencerminkan kondisi nyata di lapangan, karena masih ditemukan ketidaksesuaian antara presensi dengan keberadaan fisik pegawai selama jam kerja serta adanya penyalahgunaan fitur tertentu dalam sistem. Selain itu, disiplin kerja ASN tidak hanya dipengaruhi oleh penggunaan teknologi presensi, tetapi juga oleh kesadaran individu, etika kerja, dan pengawasan pimpinan. Oleh karena itu, penerapan *Bravo PUPR* telah efektif dalam mendukung pengawasan administrasi kehadiran, tetapi belum sepenuhnya mampu menjamin disiplin kerja ASN secara menyeluruh.

### **Saran**

Instansi perlu memperkuat pengawasan terhadap kehadiran dan aktivitas kerja ASN selama jam kerja agar data presensi dalam sistem benar-benar sesuai dengan kondisi nyata di lapangan. Selain itu, diperlukan pengembangan mekanisme verifikasi kehadiran yang lebih akurat, pengendalian yang lebih ketat terhadap penggunaan fitur presensi, serta pengaitan data presensi dengan aktivitas kerja pegawai agar sistem tidak hanya berfungsi sebagai alat

administrasi kehadiran. Instansi juga perlu meningkatkan sosialisasi, pembinaan, dan pengawasan secara berkelanjutan guna menumbuhkan kesadaran dan komitmen ASN dalam menjaga disiplin kerja serta menggunakan sistem presensi secara jujur dan sesuai ketentuan.

## DAFTAR REFERENSI

- Arifin, M., & Widiyarta, A. (2022). Efektivitas absensi *Online* dalam disiplin kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya saat pandemi COVID-19. *Jurnal Administrasi Publik dan Kebijakan*, 10(2), 125–136.
- Balai Pelaksanaan Jalan Nasional NTT. (2025). *Balai Pelaksanaan Jalan Nasional NTT*. <https://binamarga.pu.go.id/balai-sulut/berita/kunjungan-lapangan-bersama-kantor-staf-presiden>
- Chaushi, B., & Ismaili, S. (2015). *E-Government and its impact on the society*. Conference on Applied Internet and Information Technologies.
- Cropf, R. A. (2017). *E-government for public managers: Administering the virtual public sphere*. Rowman & Littlefield.
- Crosby, G. (2020). *Planned change: Why Kurt Lewin's social science is still best practice for business results, change management, and human progress*. Independently Published.
- Davis, K. (2020). *Human behavior at work: Organizational behavior*. McGraw-Hill Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Indrajit, R. E. (2006). *Electronic government: Strategi pembangunan dan pengembangan sistem pelayanan publik berbasis teknologi digital*. Andi.
- Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003. (2003). *Kebijakan dan strategi nasional pengembangan e-government*. Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Isnaini, R., & Firmansyah, I. (2021). Implementasi teknologi absensi *Online* berbasis aplikasi mobile untuk peningkatan produktivitas pegawai di lingkup pemerintah daerah. *Jurnal Teknologi dan Administrasi Publik*, 10(2), 45–58.
- Lee-Geiller, S. (2024). The moderating effect of digital literacy on the link between e-government effectiveness and public trust. *Journal of Public Service Research*.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science: Selected theoretical papers* (D. Cartwright, Ed.). Harper & Row.
- Mahendra, A., & Susanto, B. (2021). Implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) di Indonesia. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 112–122.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1984). *Qualitative data analysis: A sourcebook of new methods*. SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. (2021). *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 209.

- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2023. (2023). *Hari kerja dan jam kerja Aparatur Sipil Negara*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 21.
- Prabowo, A., & Nugroho, D. (2021). Digitalisasi birokrasi dan penguatan disiplin kerja aparatur: Studi pada instansi pemerintah daerah. *Jurnal Administrasi Publik dan Inovasi*, 12(3), 120–135.
- Purwanto, D., Putri, R. E., Fadly, Y., & Pratiwi, D. C. (2024). Sistem absensi *Online* berbasis web dengan penggunaan teknologi GPS. *Jurnal Minfo Polgan (JMP)*, 13(2). <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i2.14258>
- Putra, I. K., & Dewi, R. (2023). Peran digitalisasi dalam reformasi birokrasi di era industri 4.0. *Jurnal Reformasi Administrasi*, 7(1), 55–67.
- Rahman, M. (2020). Tantangan literasi digital ASN dalam era transformasi teknologi. *Jurnal Kebijakan Publik*, 8(1), 21–30.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. RajaGrafindo Persada.
- Safuan, A., & Rahman, F. (2021). Problematika disiplin kerja pegawai dalam sistem absensi manual. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 4(2), 67–75.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wirtz, B. W., & Daiser, P. (2015). *E-government: Strategy process instruments*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-09494-0>
- Yuliani, T., & Fitriani, D. (2022). Analisis resistensi pegawai terhadap digitalisasi administrasi di instansi pemerintah. *Jurnal Birokrasi Digital*, 5(2), 45–55.
- Yustisia, R., & Kurniawan, D. (2023). Perubahan budaya organisasi: Proses penyesuaian nilai, norma, dan perilaku kerja di era perkembangan internal maupun eksternal. *Jurnal Manajemen dan Budaya Organisasi*, 11(2), 75–88.
- Zeebaree, S. R. (2022). Sustainable adoption of e-government from the UTAUT perspective. *Sustainability*, 14(9), 5370. <https://doi.org/10.3390/su14095370>