



## **PERAN APLIKASI SI-PRETI DAN E-KINERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN KOTA MALANG**

**Mochamad Chuzaini, Dedi Susanto, Suljatmiko**

Prodi Ilmu Admininstrasi Publik, Fakultas Ilmu Admininstrasi dan Bisnis,

Universitas Waskita Dharma, Indonesia

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan peran aplikasi Si-Preti dan E-Kinerja serta kontribusinya terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Ketahanan pangan Dan pertanian Kota Malang.

Metode penelitian ini adalah kualitatif deskriptif melalui pengamatan langsung, wawancara, dan observasi dengan fokus penelitian pada pimpinan selaku pelaksana kebijakan, operator aplikasi yang bertugas sebagai pengelola aplikasi, dan user selaku pemakai aplikasi.

Temuan penelitian ini mengungkap keberhasilan peran aplikasi Si-Preti dan E-Kinerja dalam peningkatan kedisiplinan dan kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Malang.

Kontribusi penelitian ini dapat memberikan referensi dan menambah wawasan ilmu pengetahuan terhadap peneliti selanjutnya yang mengambil tema dan metode yang sama, selain itu juga dapat dijadikan referensi Pemerintah daerah lain yang belum menerapkan aplikasi presensi elektronik dan aplikasi E-Kinerja.

**Kata Kunci:** Aplikasi Si-Preti, E-KINERJA, Kinerja Pegawai.

---

\*Correspondence Address : mzaini876@gmail.com

DOI : 10.31604/jips.v12i11.2025. 4431-4442

© 2025UM-Tapsel Press

## PENDAHULUAN

Perkembangan pengetahuan dan teknologi telah meningkat secara signifikan pada saat ini terutama dalam hal informasi dan teknologi. Teknologi komunikasi dan informasi Adalah suatu hal yang merupakan penggambaran terhadap pengambilan, pemrosesan, dan penyimpanan informasi dalam bentuk digital (Ering, Anggeini vanessa.2024). Dengan pesatnya perkembangan teknologi menuntut perkembangan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melek digital dan mampu melaksanakan tugas atau tupoksi yang diberikan kepadanya (Ali, Ahmad adlan.2025). Penyelenggaraan sistem elektronik dalam birokrasi bertujuan untuk menertibkan dan meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai. Adapun contoh dari sistem elektronik dalam birokrasi diantaranya PMM, E-kinerja, SIMAS dan lain-lain. Dengan diadakannya system tersebut diharapkan mempermudah ASN untuk mengakses dan melakukan penggerjaan administrasi (Sufi et al.2022). Penggunaan sistem digital dalam birokrasi ASN dapat terlaksana dengan semestinya apabila didukung oleh kapasitas sumber daya manusia yang berkapasitas tinggi, profesional dan memiliki kemampuan penggunaan teknologi yang mumpuni. Untuk itu, ASN diharapkan berpengetahuan, berkemampuan serta bersikap profesional sesuai dengan tupoksinya (Kusuma, Hilda Anita.2024).

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang, Adalah salah satu instansi dibawah naungan Pemerintah Kota Malang yang mengurus masalah pertanian, pengolahan pangan, dan peternakan. Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian selaku instansi dari Pemkot Malang dipimpin oleh Kepala Dinas yang memiliki kedudukan di bawah walikota serta melaporkan tanggung jawab yang diembannya kepada walikota melalui

sekretaris daerah (<https://dispangtan.malangkota.go.id>). Segala kebijakan dan aturan perundang-undangan mengenai tata tertib ASN di Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Malang yang berupa kedisiplinan kehadiran dan penilaian pegawai merujuk pada peraturan pemerintah pusat dan daerah. Adapun kehadiran pegawai merupakan bukti kedisiplinan dan ketaatan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai ASN (Shelsabilla Regyna A. 2024). Dalam Perekaman kehadiran pegawai semula presensi dilakukan secara manual dengan mengumpulkan rekap tanda tangan kehadiran setiap personil pegawai. Adapun perekaman kehadiran secara manual tersebut memiliki banyak kekurangan, seperti kurang transparan dan mudah untuk dimanipulasi (Afif Syarifudin Yahya et al. 2022). Oleh karena itu muncullah inovasi dari pemkot Malang dengan membuat kebijakan presensi berbasis elektronik yaitu dengan menggunakan mesin fingerprint yang merupakan bukti perekaman kehadiran pegawai berbasis elektronik

(<https://bkpsdm.malangkota.go.id>). Mesin finger print merupakan mesin absensi biometrik yang berfungsi sebagai alat perekam kehadiran pegawai dengan menggunakan jari atau wajah dari masing-masing personil sehingga meminimalisir terjadinya kecurangan (Andriani, Novita et al. 2025). Selain masalah kehadiran, yang menjadi sorotan lainnya adalah masalah penilaian kinerja pegawai yang semula berbasis manual sekarang berganti menjadi berbasis web dengan menggunakan aplikasi E-Kinerja. Dengan adanya E-Kinerja maka atasan lebih mudah untuk mengawasi aktifitas pegawai pada saat jam kerja, dan membantu untuk perhitungan pemberian tunjangan pegawai (Rahmatul Putra, Nanda et al. 2023). Dari latar belakang tersebut peneliti akan

menjabarkan bagaimana peran aplikasi Si-preti dan E-Kinerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Malang.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif dengan didampingi oleh pendekatan kualitatif (hanyfah et al. 2022). Adapula untuk mengumpulkan data penulis melakukan observasi langsung dan melakukan wawancara langsung dari parameter: a). Pimpinan pejabat yang berwenang; b) Operator pelaksana teknis; c) User (pengguna Aplikasi). Penelitian ini bertempat di Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Malang dengan fokus penelitian tentang Peran aplikasi SI-Preti dan E-Kinerja dalam meningkatkan kinerja Pegawai. Atas dasar latar belakang tersebut diatas dalam penelitian ini, penulis akan mengungkap keberhasilan peran aplikasi Si-Preti dan E-Kinerja dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Malang.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Aplikasi Si-Preti**

Disiplin merupakan hal yang penting bagi PNS yang bekerja dalam lingkup pemerintahan karena hal tersebut berkaitan dengan pekerjaannya sebagai pelayan masyarakat (Sumanjoyo Hutagalung, Simon. 2023). Berdasarkan PP 94 tahun 2021 yang didalamnya mengatur tentang disiplin ASN, diantaranya dijabarkan mengenai kewajiban PNS untuk melaksanakan kewajibannya sesuai dengan aturan yang berlaku. Diantara kewajiban PNS di Kota Malang salah satunya adalah hadir tepat waktu dibuktikan dengan rekaman kehadiran. Dalam usaha penegakan disiplin terutama pada disiplin kehadiran ASN, Pemerintah Kota Malang telah menerapkan pencatatan kehadiran

ASN secara elektronik melalui Sistem Informasi Presensi Terkini yang disingkat Si-Preti. Pada awalnya perekaman presensi pegawai menggunakan sistem manual yaitu tanda tangan pada format yang telah disediakan, namun perekaman manual seperti ini memiliki banyak kelemahan diantaranya terlalu riskan untuk dicurangi sehingga dengan adanya perekaman kehadiran secara online dapat mengurangi kecurangan perihal kehadiran pegawai. Untuk perekaman kehadiran dapat melalui mesin finger print yang terkoneksi dengan web Si-Preti atau dengan menggunakan android yang sudah terinstal aplikasi Si-Preti Mobile. Adapun pihak yang berkepentingan dengan aplikasi Si-Preti diantaranya:

#### **a) Pejabat yang berwenang**

Berdasarkan PP Wali Kota nomor 4 tahun 2019 yang mengatur tentang pelaksanaan hari kerja ASN, beban jam kerja ASN, apel kerja, dan presensi yang harus dilakukan secara elektronik dengan rincian bahwa hari kerja ASN kota Malang adalah 5 hari kerja dengan beban waktu kerja sebanyak 37,5 jam kerja. Adapun bukti dari kehadiran ASN kota Malang dibuktikan dalam rekaman mesin finger print atau presensi online berbasis android yang nantinya akan terekam pada aplikasi Si-Preti. Kepala instansi Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian kota Malang sudah membuat kebijakan yang dicanangkan oleh pemkot Malang dengan menyediakan dan mengimbau para pegawainya untuk merekamkan kehadiran kerja pada alat yang telah disediakan dan membuat peraturan tata tertib kedisiplinan. Kepala OPD bertugas untuk mengawasi kedisiplinan para pegawainya dan berhak untuk memberikan teguran apabila ada pegawai yang tidak disiplin. Sebelum ada mesin finger atau presensi berbasis android, kepala OPD melakukan

pengawasan terhadap kehadiran pegawai secara manual yaitu dengan melihat bukti daftar hadir yang berupa tanda tangan manual dari para pegawai. Hal ini sangatlah tidak efektif karena rawan dimanipulasi, sehingga dengan adanya aplikasi Si-Preti kepala OPD dapat dengan mudah untuk melakukan monitoring terhadap kehadiran para pegawai. Dengan adanya presensi secara online tersebut diharapkan kedisiplinan pegawai dapat meningkat karena jika lingkungan kerja terbiasa untuk disiplin, maka seluruh pegawai akan ikut pola perilaku disiplin tersebut (Amin, Irmawan. 2023)

### **b) Sumber daya operator Aplikasi**

Aplikasi Si-Preti merupakan singkatan dari sistem informasi presensi terkini dengan menggunakan perangkat keras berupa mesin absensi fingerprint sebagai input data kehadiran ASN Pemerintah Kota Malang. Pemakaian aplikasi ini merupakan upaya Pemerintah Kota Malang untuk penegakan disiplin terlebih pada disiplin kehadiran ASN. Pemanfaatan mesin presensi fingerprint pada mulanya digunakan sebagai satu-satunya media input data kehadiran ASN, selama ini dirasa kurang efektif bagi ASN yang dalam melaksanakan tugas kedinasan secara mobile dengan jumlah ASN yang cukup banyak, yang mana ASN tersebut harus mencari mesin fingerprint di OPD terdekat agar dapat mencatatkan kehadirannya, itupun dengan syarat yang bersangkutan harus terdaftar pada mesin fingerprint tersebut. Begitu juga bagi ASN yang melaksanakan tugas di luar kantor, bisa di dalam kota maupun luar kota perlu proses manual presensi sesuai dengan jenis Dinas luar kantor. Atas dasar itulah maka diluncurkannya aplikasi SI-Preti android yang bisa dipasang pada handphone masing-masing ASN. Dengan SI-Preti versi android, maka kebutuhan presensi ASN

Pemerintah Kota Malang dapat teratasi dengan baik. Aplikasi Si-Preti inilah yang nantinya akan menjadi dasar pengisian aplikasi E-Kinerja, karena daftar kehadiran pegawai akan terangkum secara otomatis pada aplikasi E-kinerja. Ketika pegawai tidak melakukan presensi, maka pegawai tidak dapat mengisi tugas harian pada aplikasi E-Kinerja. Adapun tugas dari operator aplikasi SI-Preti adalah membantu memfasilitasi dan menginformasikan kepada user apabila ada kendala pada pemakaian aplikasi Si-Preti. Selain itu tugas dari operator adalah menginput presensi apabila ada user yang melakukan perjalanan dinas luar sehingga tidak bisa melakukan presensi di dalam kota. Tugas terakhir dari operator adalah mencetak data dari aplikasi dan melaporkan rekapan presensi dari masing-masing pegawai yang kemudian dilaporkan pada tiap akhir bulan untuk dilaporkan ke atasan dan Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia.

### **c) User / Pegawai Pengguna aplikasi**

Perubahan layanan dan laporan kepegawaian pada ASN dari manual yang bertransformasi menjadi digital menuntut para pegawai untuk melek teknologi (Hermawan, Kurnia Tri et al. 2023). Begitu pula dengan presensi kehadiran yang awalnya dilakukan secara manual turut mengalami transformasi digital menjadi presensi berbasis online. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara kepada ASN Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang terdapat kesimpulan dimana presensi online membutuhkan kehadiran pegawai secara nyata dikantor, mengingat presensi ini perekamannya menggunakan jari atau wajah dari masing-masing pegawai sehingga tidak bisa diwakilkan oleh orang lain. Hal yang menjadi kendala ketika para pegawai ada yang memiliki tugas diluar kantor seperti melakukan

penyuluhan pertanian ke kelompok tani atau lapangan, mengadakan kegiatan kemasyarakatan di luar area kantor, atau sedang mengadakan pameran produk pertanian di luar daerah yang tidak memungkinkan untuk melakukan presensi di kantor. Untuk itulah para pegawai yang sedang melaksanakan dinas luar dapat menggunakan presensi berbasis mobile yaitu dengan menggunakan Si-Preti Android yang bisa diakses dimanapun pegawai berada. Setelah pegawai melakukan presensi menggunakan Si-Preti android, maka pegawai harus menghubungi admin OPD agar presensinya diinput ke dalam server aplikasi sehingga presensi tersebut dapat terekam.

### **Aplikasi E-Kinerja**

Aplikasi E-Kinerja Adalah program dari Pemerintah Kota Malang yang dimulai sejak tahun 2020. Di dalam aplikasi ini terdapat penilaian kinerja pegawai yang nantinya akan menjadi dasar acuan untuk pemberian tambahan penghasilan bagi ASN yang mana sebelum ada ketentuan E-Kinerja ini tambahan gaji atau tunjangan bagi ASN disamaratakan, sedangkan dengan adanya i E-kinerja, maka tambahan tunjangan bagi ASN kota Malang diberikan sesuai dengan beban dari pekerjaan masing-masing ASN sehingga dengan cara tersebut dirasa lebih adil. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan adapun pihak yang berkepentingan terhadap aplikasi E-Kinerja diantaranya:

#### **a) Pejabat yang berwenang**

Adapun pejabat yang memiliki kewenangan disini Adalah pimpinan instansi selaku pelaksana kebijakan dari Pemerintah Kota Malang. Sesuai Peraturan yang dibuat oleh Kepala badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 1 pada Tahun 2013 yang berisi tentang Ketentuan dalam Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011

tentang Penilaian Prestasi kerja Pegawai negeri Sipil dinyatakan bahwa:

1. Setiap pegawai pemerintah diharapkan membuat SKP sesuai dengan Rencana Kerja Tahunan (RKT) kantor
2. PNS yang tidak Menyusun SKP akan ditolak administrasi kepegawaianya sesuai dengan ketentuan peraturan dan pedoman yang mengatur tentang disiplin PNS
3. Pejabat penilai (pimpinan) diharapkan dapat memimpin evaluasi pelaksanaan kerja setiap pegawai negeri sipil di lingkungan unit kerjanya
4. Pejabat penilai (pimpinan) yang tidak melakukan penilaian pelaksanaan kerja diberikan sanksi disiplin sesuai dengan peraturan dan pedoman yang mengatur tata tertib pegawai negeri
5. Pejabat penilai (pimpinan) berkomitmen untuk menyampaikan hasil pemeriksaan pelaksanaan pekerjaan kepada atasan Pejabat Penilai selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari sejak tanggal diterimanya evaluasi pelaksanaan pekerjaan

Dengan adanya Web E-Kinerja maka kepala satuan unit kerja lebih mudah untuk memantau kinerja bawahannya karena seluruh pekerjaan bawahannya akan tercatat dalam aplikasi. Sebelum adanya aplikasi E-Kinerja, pemantauan kinerja bawahannya hanya berdasarkan pengamatan dan tidak terdokumentasi dengan baik, sehingga sulit untuk melakukan penilaian secara objektif. Hal tersebut dapat menimbulkan permasalahan dan kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahannya pada sebuah instansi.

Sedangkan dengan adanya aplikasi E-Kinerja pekerjaan bawahan dalam sehari-hari akan terekam dan tercatat secara sistematis, sehingga atasan dapat memantau secara langsung secara objektif. Tugas atasan dalam penilaian kinerja pegawai juga semakin praktis dibandingkan dengan melihat laporan pekerjaan yang ditulis secara manual (fadillah et al.2024)

### **b) Operator Pelaksana Teknis**

Aplikasi E-Kinerja merupakan aplikasi digital berbasis WEB yang dipergunakan untuk melaporkan pekerjaan PNS di lingkungan Pemerintah kota Malang (<https://bkpsdm.malangkota.go.id>). Dasar pelaksanaan aplikasi E-Kinerja berdasarkan PP Nomor 46 Tahun 2011 yang mengatur tentang bentuk Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, Perka BKN Nomor 3 Tahun 2016 yang isinya tentang Pedoman Penyusunan Standar Teknis Kegiatan Sasaran Kerja Pegawai, Perwal Kota Malang Nomor 78 Tahun 2015 yang didalamnya mengatur tentang Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, serta Perwal Kota Malang Nomor 2 Tahun 2018 yang berisi tentang Perubahan atas Perwal 78 Tahun 2015 tentang Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Adapun fungsi aplikasi E-Kinerja yang bersumber dari BKPSDM Kota Malang adalah sebagai berikut:

1. Memastikan pegawai bekerja sesuai dengan tugas jabatannya
2. Memudahkan atasan memantau pekerjaan pegawai
3. Sebagai dasar penilaian SKP bagi ASN
4. Aplikasi yang digunakan sebagai dasar pembayaran tukin/ TPP (<https://bkpsdm.malangkota.go.id>).

Dalam hal ini, tugas dari operator pelaksana teknis adalah memantau kelancaran aplikasi, apabila ada kendala pada aplikasi maka operator berkewajiban untuk berkoordinasi dengan BKPSDM Kota Malang untuk diberikan pendampingan atas kendala yang sedang terjadi tersebut. Selain itu operator pelaksana teknis juga berkewajiban mendampingi apabila ada pegawai yang tidak bisa untuk mengisi pekerjaannya pada aplikasi E-Kinerja, karena dimungkinkan bagi pegawai yang sudah memiliki usia lanjut kesulitan dalam hal pengoperasian aplikasi. Tidak hanya sebagai pemonitor kendala aplikasi dan pendamping bagi pegawai yang membutuhkan, tugas lain dari operator adalah terus memantau isi dari kinerja para pegawai, karena dikuatirkan ada kesalahan dalam hal pengisian, apabila ada kesalahan pengisian operator harus segera berkoordinasi dengan pegawai yang bersangkutan agar segera memperbaiki kesalahan tersebut sebelum diajukan penilaian pada atasan. Berdasarkan deskripsi tersebut bahwa tugas operator tidaklah sederhana, oleh karena itu diperlukan individu yang memiliki dedikasi tinggi dalam mengemban tugas sebagai operator E-Kinerja (Abdiyantoro et al. 2024).

### **c) User/ Pegawai Pengguna Aplikasi**

Aplikasi E-Kinerja pada dasarnya dibuat untuk memantau kinerja dari pegawai supaya lebih terpantau produktivitas kinerjanya. Selain untuk memantau kinerja pegawai aplikasi E-Kinerja juga dijadikan dasar penilaian kinerja dan nantinya akan menjadi dasar bagi pembayaran tambahan gaji pegawai. Dengan diluncurkannya aplikasi E-Kinerja para ASN yang dulunya melaporkan kinerjanya secara manual, sekarang menjadi lebih mudah karena mengisi secara online, dan untuk pembayaran

tambahan gaji juga menjadi lebih adil karena didasarkan pada beban kerja masing-masing pegawai yang tentunya tidak sama antara pegawai yang memiliki beban kerja ringan dan pegawai yang memiliki beban kerja berat. Selain itu, penilaian juga menjadi lebih objektif lagi, karena setiap hari pegawai harus mengisikan aktivitas kerjanya pada aplikasi E-Kinerja, sehingga dapat terpantau langsung oleh atasan. Dengan adanya aplikasi E-Kinerja menjadikan pegawai lebih termotivasi untuk meningkatkan disiplin kerjanya sehingga mendapat tambahan penghasilan yang utuh, dikatakan demikian karena pemberian tambahan gaji tergantung dari ketercapaian target kinerja yang sudah direncanakan pada awal pengisian aplikasi. Apabila target kerja tidak tercapai maka tambahan gaji akan berkurang atau tidak utuh, sebaliknya apabila target kinerja tercapai maka tambahan gaji akan dibayarkan secara utuh. Dengan demikian aplikasi E-kinerja menjadi motivasi tersendiri bagi para pegawai. Motivasi tersebut mendorong pegawai untuk berkerja secara penuh demi tercapainya tujuan lingkungan kerja (Ardila Koto et al. 2024).

## **PEMBAHASAN**

### **Aplikasi Si-Preti**

Berikut pembahasan mengenai peran aplikasi Si-preti untuk meningkatkan kinerja ASN Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Malang

#### **a) Pejabat yang berwenang**

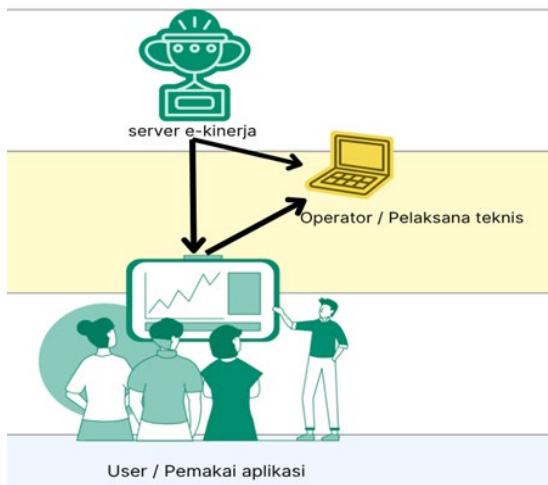
Pada jurnal reformasi (Adiwidjaja et al. 2024) disebutkan bahwa dengan adanya perekaman kehadiran pegawai menggunakan finger print ataupun biometric maka atasan secara langsung dapat mengetahui kehadiran atau ketidakhadiran pegawai, selain itu data presensi tidak hilang karena terekam pada mesin finger. Dalam penelitian tersebut dijelaskan

bahwa penggunaan presensi dengan menggunakan mesin sangat efektif untuk membuktikan kehadiran pegawai. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Malang dapat dikatakan bahwa presensi berbasis online sangat memudahkan atasan untuk mengecek kehadiran para pegawai Dinas Ketahanan dan pertanian Kota Malang, dikarenakan presensi online akan terekam secara langsung dan dapat dilihat rekapitulasinya pada hari itu juga. Dengan mudahnya akses atasan terhadap rekapitulasi presensi membuat atasan dapat menegur secara langsung apabila pada hari tersebut ada pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan, hal inilah yang membuat kedisiplinan pegawai menjadi meningkat.

#### **b) Operator Pelaksana Teknis**

Dalam jurnal kajian ilmiah mahasiswa administrasi public (Andriani, Novita. 2025) dijelaskan bahwa penerapan absensi dengan menggunakan finger print dapat meningkatkan kehadiran pegawai secara efektif dibandingkan dengan menggunakan presensi manual. Sebanding dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Malang dapat disimpulkan bahwa penggunaan mesin presensi berbasis online meningkatkan kehadiran pegawai secara aktif. Hal ini dikarenakan pegawai yang bersangkutan tidak dapat menitipkan presensi kepada orang lain karena masing-masing pegawai melakukan perekaman sidik jari atau wajah secara individu menggunakan jari masing-masing. Adapun yang menjadi kendala penggunaan presensi secara online Adalah membutuhkan akses internet yang kuat sedangkan ada beberapa hal yang menjadikan koneksi internet terhambat, hal itu tentu saja

membuat perekaman presensi menjadi ikut terhambat juga. Kendala lainnya Adalah Ketika pegawai tidak dapat hadir ke kantor karena ada kegiatan dinas di luar area kantor sehingga membutuhkan presensi online dengan menggunakan Si-Preti android. Yang menjadi masalah dari penggunaan Si-Preti android Adalah sulitnya akses presensi karena dimungkinkan jaringan sedang sibuk karena banyak pengguna lain yang sedang menggunakan. Hal ini tentu menjadi tantangan tersendiri bagi operator pelaksana teknis yang harus melayani komplain dari pegawai terkait sulitnya akses presensi menggunakan android. Penggambaran alur presensi online dapat diperhatikan dalam bagan berikut ini:



**Gambar 1. Alur Aplikasi Si-Preti**

### c) User/ Pegawai Pengguna Aplikasi

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Yani, Sri Husda. 2024) disebutkan bahwa dengan adanya Si-Preti terbukti sangat berguna untuk peningkatan profesionalitas ASN terutama dalam hal hadir tepat waktu. Begitu juga dengan ASN Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Malang yang Tingkat kehadirannya meningkat menjadi lebih aktif dibandingkan pada waktu masih menggunakan presensi manual. Peneliti menemukan bahwa Tingkat kehadiran pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Malang dalam

rekapitulasi presensi hampir 100% aktif tanpa Alpha kecuali bagi pegawai yang memang sedang mengambil cuti tahunan. Hal ini membuktikan bahwa presensi berbasis online terutama presensi Si-Preti android sangat mempermudah pegawai untuk melakukan presensi dimanapun berada. Adapun kendala yang ditemukan oleh peneliti terhadap para pegawai pengguna aplikasi diantaranya, tidak semua pegawai dapat mengoperasikan Si-preti android dengan benar terutama bagi pegawai yang sudah berusia lanjut meskipun operator aplikasi sudah sering memberikan pelatihan penggunaan aplikasi, selain itu apliaksi Si-preti hanya bisa diinstal pada smartphone android, sedangkan pada pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Malang, tidak semua pegawai memakai android tetapi ada pula yang memakai Iphone sehingga apliaksi android tidak dapat terinstal pada Iphone, selain itu jaringan internet dan server yang kurang stabil. Kendala tersebut tentu saja membuat pengguna aplikasi harus rela melakukan presensi menggunakan presensi mesin finger meskipun sedang melakukan dinas luar. Meskipun ada beberapa kendala tetapi Tingkat kehadiran pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Malang mengalami peningkatan sejak dicanangkannya presensi berbasis online.

### Aplikasi E-Kinerja

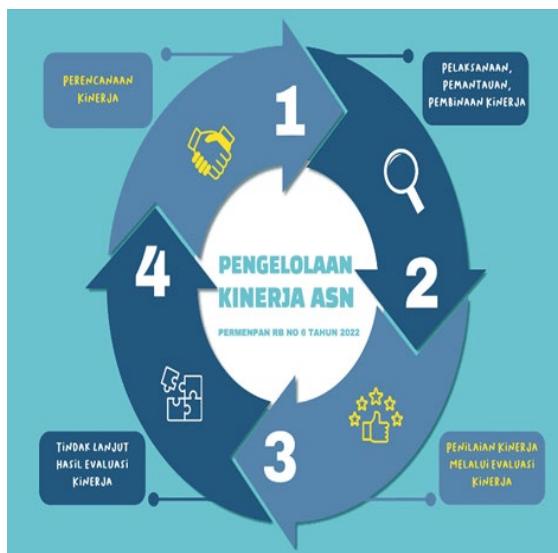
Berikut pembahasan mengenai peran aplikasi E-Kinerja untuk peningkatan kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Malang

#### a) Pejabat yang berwenang

Menurut (Navarani, Ela. 2024) pada penelitian mengenai efektifitas penggunaan aplikasi E-Kinerja terhadap hasil kinerja pegawai disebutkan bahwa aplikasi E-Kinerja membantu pegawai mencapai batas minimal nilai prestasi

kerja, dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dibanding pelaporan pekerjaan secara manual. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa aplikasi E-kinerja berisi tentang capaian yang harus diraih oleh setiap pegawai selama

batas waktu tertentu. Dalam aplikasi E-Kinerja juga terdapat penilaian terhadap pegawai yang dilakukan oleh atasan langsung. Berikut alur pelaksanaan E-Kinerja



**Gambar 2. Alur pelaksanaan E-Kinerja**

Dalam bagan tersebut dijelaskan bahwa pegawai melakukan perencanaan kinerja, melaksanakan perencanaan yang telah dibuat kemudian mengajukan penilaian terhadap atasan. Sedangkan tugas atasan Adalah memantau terhadap pekerjaan pegawai bawahnya sesuai dengan target capaiannya kemudian melakukan penilaian kinerja, dan melakukan evaluasi kinerja pegawai. Nilai paling rendah yang harus dicapai oleh pegawai yaitu nilai baik. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang, para pegawai secara keseluruhan sudah mengerjakan E-Kinerja secara rutin dan rata-rata mendapatkan nilai "baik" dari atasannya. Hal ini menunjukkan bahwa E-kinerja memberikan efek yang

signifikan terhadap kedisiplinan pegawai dalam hal melaporkan tugasnya kepada atasan. Proses penilaian dengan menggunakan aplikasi E-Kinerja menjadi lebih mudah dibandingkan penilaian yang dilakukan secara manual. Dalam aplikasi E-Kinerja bukti pekerjaan dan target pekerjaan tercatat secara rinci dan sistematis berbeda dengan pelaporan secara manual. Untuk hasil penilaian juga menjadi lebih transparan dan adil.

### **b) Operator Pelaksana Teknis**

Berdasarkan penelitian (Handayani et al. 2024) disebutkan bahwa aplikasi E-Kinerja berampak positif bagi ASN salah satunya dengan pemberian gaji tambahan gaji yang sebelumnya dibagikan atas keseimbangan dan pemberiannya disamaratakan, tetapi setelah adanya E-Kinerja tambahan gaji didasarkan atas prestasi ketercapaikan kinerja yang sudah dikerjakan dalam E-Kinerja. hal tersebut sama dengan yang terjadi pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Malang, dulu sebelum adanya E-Kinerja pemberian gaji didasarkan sebagai uang makan bulanan dengan nominal yang sama, tetapi setelah adanya E-Kinerja pemberian tambahan gaji didasarkan pada prestasi kerja dan beban kerja sehingga tidak ada lagi rasa kecemburuhan antara pegawai yang memiliki beban ringan dan pegawai yang memiliki beban berat. Dengan adanya pemberian tambahan gaji yang disesuaikan dengan ketercapaikan kinerja pada aplikasi E-Kinerja menyebabkan peningkatan kedisiplinan kerja pada pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Malang. Target tugas semunya tercapai dengan baik agar tambahan gaji yang didapatkan juga utuh, karena bagi pegawai yang tidak tercapai target pekerjaannya maka akan mendapatkan pengurangan tambahan gaji. Berikut bagan urutan proses

penggerjaan aplikasi E-Kinerja sampai dengan pencairan tambahan gaji.



Gambar 3. Alur pencairan tambahan gaji

### c) User/ Pegawai Pengguna Aplikasi

Hasil penelitian dari (Latifah et al. 2023) dikatakan bahwa penerapan E-Kinerja menghasilkan pengaruh yang baik bagi kinerja pegawai walau ada beberapa kendala seperti ketepatan waktu dalam melaksanakan tupoksi, kecakapan pegawai dalam mengoperasikan perangkat elektronik. Hal senada juga menjadi temuan peneliti Ketika mengadakan penelitian di Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Malang, ditemukan bahwa pegawai mengalami peningkatan kinerja dibandingkan dengan sebelum adanya aplikasi E-Kinerja. Rata-rata pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Malang sudah mengerjakan laporan E-Kinerja secara tepat waktu. Karena pencairan tambahan gaji tidak akan terlaksana apabila masih ada yang belum menyelesaikan laporan E-Kinerja. Atas dasar itulah para pegawai memiliki komitmen untuk segera melaporkan E-Kinerja sebelum batas akhir yang ditentukan demi kelancaran pencairan tambahan gaji. Adapun yang menjadi kendala dalam penggerjaan Adalah jaringan yang kadangkala mengalami trouble terutama di akhir bulan karena aktifitas pengguna yang terlalu banyak. Hal ini dapat disiasati dengan

mengerjakan diawal bulan atau mencilic setiap hari demi kelancaran penggerjaan E-Kinerja.

### KESIMPULAN

Aplikasi SI-PRETI dan E-KINERJA merupakan aplikasi yang diperuntukkan bagi pelaporan presensi dan kinerja para pegawai di Kota Malang. Adapun keuntungan dengan adanya aplikasi tersebut diantaranya:

1. Atasan dapat lebih mudah memantau kehadiran dan laporan kinerja para pegawainya dibanding Ketika masih mode manual. Untuk pemberian tambahan gaji dan penilaian kinerja pegawai juga menjadi lebih adil dengan adanya aplikasi tersebut

2. Operator pelaksana teknis dalam hal ini petugas kepegawaian lebih mudah untuk merekap dan melaporkan kepada atasan karena semua sudah terekam secara online. Data terjamin tidak hilang dan lebih transparan dibandingkan dengan pelaporan mode manual

3. Bagi pegawai dengan adanya Si-Preti dan E-Kinerja maka presensi menjadi lebih praktis dan pelaporan pekerjaan menjadi lebih mudah karena tidak harus menulis secara manual dan membutuhkan kertas yang banyak. Cukup dengan menggunakan aplikasi maka pekerjaan menjadi lebih ringkas

### Saran

Berikut saran yang disampaikan oleh peneliti:

1. Untuk atasan sebaiknya lebih sering untuk mengecek kinerja harian dari para pegawainya agar transparasi dan kejujuran dalam penggerjaan menjadi lebih baik lagi

2. Operator pelayan aplikasi sebaiknya lebih sering mengingatkan user untuk mengerjakan laporan E-Kinerja setiap hari agar tidak terjadi trouble jaringan diakhir bulan karena padatnya kativitas pada aplikasi

3. Untuk pengguna aplikasi sebaiknya lebih mendalami hal-hal yang dirasa sebagai kesulitan dalam mengerjakan laporan. Penguasaan IT menjadi hal penting dalam digitalisasi pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Abdiyantoro, Restu, Mirzon Daheri, Jumira Warlizasusi, and Sumarto Sumarto, 'Peran Operator E-Kinerja Dalam Proses Persiapan Data Monitoring Seorang Guru', *Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology*, 2.3 (2024), pp. 29–34, doi:10.69693/ijmst.v2i3.312

Adiwidjaja, Ignatius, Elisabeth Kaurna, and Noora Fithriana, 'Penerapan Absensi Berbasis Biometric Dalam Disiplin Jam Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)', *Reformasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 14.1 (2024), pp. 209–19

Afif Syarifudin Yahya, Natalia I. F. Outang, Yeti Fatimah, and Ajud Tajudin, 'Kuantitas Dan Kualitas Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Kupang', *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2.1 (2022), pp. 59–70, doi:10.55606/jurimbik.v2i1.196

Ali, Ahmad Adlan, 'Pengaruh Kompetensi Digital Dan Pelatihan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Kominfo', 2.1 (2025), pp. 1302–12

Amin Irmawan, S.Si,M.Si, 'Kebijakan Disiplin Dan Kode Etik Pegawai Dalam Rangka Mewujudkan Wakatobi Sentosa', *Jurnal Administrasi Publik*, 19.1 (2023), pp. 50–84, doi:10.52316/jap.v19i1.133

Andriani, Novita, Andi Rosdianti Razak, and Hamrun Hamrun, 'Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai', *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 5.6 (2025), pp. 1366–79, doi:10.26618/kimap.v5i6.16628

Ardilla Koto, Zarmeli, Pirma Simbolon, and Yoan Hendrawan J Saragih, 'Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Kota Pematang Siantar', *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6.2 (2024), pp. 261–70, doi:10.36985/t01jvc02

Ering, Anggreini Vanessa. 2024. *Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Daerah Kota Tomohon Provinsi Sulawesi Utara*.

Fadillah, Dilla, Hilman, and Badar Refly, 'Penerapan Aplikasi E-Kinerja Bagi Pegawai Di Kecamatan Cipondoh', *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10.3 (2024), pp. 189–98

Handayani, Sry, Widyaningsih, Widyaningsih, and Wilda Nur Mufligha, 'Optimalisasi Penerapan Aplikasi E-Kinerja Pada Kantor Kecamatan Sendana Kota Palopo', *EDUTECH : Jurnal Inovasi Pendidikan Berbantuan Teknologi*, 4.3 (2024), pp. 209–13, doi:10.51878/edutech.v4i3.3375

Hanyfah, Siti, Gilang Ryan Fernandes, and Iwan Budiarto, 'Penerapan Metode Kualitatif Deskriptif Untuk Aplikasi Pengolahan Data Pelanggan Pada Car Wash', *Semnas Ristek (Seminar Nasional Riset Dan Inovasi Teknologi)*, 6.1 (2022), pp. 339–44, doi:10.30998/semnasristek.v6i1.5697

Hermawan, Kurnia Tri, Indah Gilang Pusparani, and Dodi Solihudin, 'Transformasi Digital Layanan Kepegawaian Pemerintah Daerah Kota Cirebon: Studi Kasus Kebijakan Sistem Administrasi Manajemen Pemerintahan (SAMPEAN)', *Jurnal Studi Kebijakan Publik*, 2.1 (2023), pp. 13–26, doi:10.21787/jskp.2.2023.13-26

Kusuma, Hilda Anita, 'Hubungan Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0', *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 6.2 (2024), pp. 123–30, doi:10.32834/jsda.v6i2.835

Latifah, Latifah, Fatmawati Fatmawati, Ilham Ilham, and Abdul Gafur, 'Penerapan Sistem Kinerja Berbasis E-Kinerja Pada Pemerintahan Kota Bekasi', *Jurnal Administrasi Negara*, 29.1 (2023), pp. 1–19, doi:10.33509/jan.v29i1.1830

Navarani, Ela, and Ida Farida, 'Efektivitas Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Di Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Lampung', *Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial*, 3.4 (2024), pp. 1–14 <<https://ekinerja.asnkotabdl.net/>>

Rahmatul Putra, Nanda, and Aldri Frinaldi, 'Penilaian Kinerja Pegawai Melalui

Penerapan Sistem E-Kinerja Di Biro Pemerintahan Dan Otonomi Daerah Provinsi Sumatera Barat', *JISIP UNJA Jurnal Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Jambi*, 7.1 (2023), pp. 12-24, doi:10.22437/jisipunja.v7i1.22028

Shelsabilla Regyna A, 'Efektivitas Penerapan Presensi Kehadiran ASN Di Dinas Perhubungan Kabupaten Malang Provinsi Jawa Timur', *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2.4 (2024), pp. 234-41, doi:10.61132/manuhara.v2i4.1230

Sufi, Hadi, Hidayat Purba, Kariaman Sinaga, and Fandi A Siregar, 'PERANAN APLIKASI E-KINERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KOTA MEDAN (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemko Medan)', *Jurnal Publik Reform*, 9.1 (2022), pp. 26-33

Sumanjoyo Hutagalung, Simon, 'Analisis Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung', *Administrastiva Jurnal Birokrasi, Kebijakan Dan Pelayanan Publik*, 5.2 (2023), pp. 175-85

Yani, Sri Husda. 2024. *Efektifitas Implementasi Si-Preti dalam meningkatkan kedisiplinan ASN di badan kepegawaian dan pengembangan Sumber daya manusia Kota Malang*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang

<https://dispangtan.malangkota.go.id>  
(Web Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang)

<https://bkpsdm.malangkota.go.id>  
(web BKPSDM Kota Malang)

Peraturan Kepala Badan kepegawaian Negara (BKN) Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja pegawai Negeri Sipil

Perka BKN Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyusunan Standar Teknis Kegiatan Sasaran Kerja Pegawai

Perwal Kota Malang Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

Perwal Kota Malang Nomor 2 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Perwal 78 Tahun

2015 tentang Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.