

EFEKTIVITAS PRESENSI ONLINE DAN KEBIJAKAN PERPANJANGAN KONTRAK TERHADAP DISIPLIN ASN DI KABUPATEN TUBAN

Heru Windarto^{1*}; Agus Wardhono²

¹⁻²Magister Pendidikan Dasar, Universitas PGRI Tuban

^{1*}heruwindarto00@guru.sd.belajar.id, ²agusward@gmail.com

corresponding author*

ABSTRACT

*Improving the discipline of Civil Servants (ASN) in primary education environments requires the integration of technology-based monitoring and strict regulation. This quantitative study aims to examine the effectiveness of implementing the "Si Jempol" digital attendance application and the enforcement of the Tuban Regent's Circular Letter No. 800.15.3/1283/414.203/2025 regarding the Guidelines for PPPK Contract Extension on the attendance discipline of elementary school ASNs in Tuban Regency. Utilizing an experimental design, this study analyzed secondary data from the attendance recap of 30 ASNs in January 2025 (pre-intervention) and January 2026 (post-intervention). The Shapiro-Wilk prerequisite test indicated that the data were not normally distributed normal ($p < 0,001$), thereby shifting the hypothesis testing to non-parametric statistics via the Wilcoxon Signed-Rank Test and the Normalized Gain (N-gane) test. The results demonstrated a highly significant difference in attendance rates following the intervention ($Z = -4,541$; $p < 0,001$). The macro-average attendance percentage jumped massively from 83.10% to 97.50%. The N-Gane analysis yielded a cumulative index of 0.97, placing the effectiveness of this policy in the **High** category, with 29 out of 30 subjects achieving absolute attendance (100%). Although a minor data anomaly was detected due to personal resistance (subject N42), cumulatively this policy possesses robust driving force. This study concludes that combining a digital ecosystem with administrative sanctions in the form of contract evaluation is a highly effective behavior management formula to enforce the stability of ASN attendance commitment in the education sector.*

Keywords: *Effectiveness, online presence, discipline*

ABSTRAK

Peningkatan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan pendidikan dasar memerlukan integrasi antara pengawasan berbasis teknologi dan ketegasan regulasi. Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk menguji efektivitas implementasi aplikasi presensi digital "Si Jempol" serta pemberlakuan Surat Edaran Bupati Tuban No. 800.15.3/1283/414.203/2025 mengenai Pedoman Perpanjangan Kontrak PPPK terhadap kedisiplinan kehadiran ASN Sekolah Dasar di Kabupaten Tuban. Menggunakan desain eksperimen, penelitian ini menganalisis data sekunder berupa rekapitulasi absensi dari 30 ASN pada bulan Januari 2025 (sebelum intervensi) dan Januari 2026 (sesudah intervensi). Uji prasyarat Shapiro-Wilk menunjukkan data tidak berdistribusi normal ($p < 0,001$), sehingga pengujian hipotesis beralih menggunakan statistik non-parametrik melalui *Wilcoxon Signed-*

Rank Test dan uji *Normalized Gain* (N-Gane). Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan tingkat kehadiran yang sangat signifikan setelah intervensi diterapkan ($Z = -4,541$; $p < 0,001$). Prosentase rata-rata kehadiran makro melonjak secara masif dari 83,10% menjadi 97,50%. Analisis N-Gane menghasilkan indeks kumulatif sebesar 0,97 yang menempatkan efektivitas kebijakan ini pada kategori **Tinggi**, di mana 29 dari 30 subjek berhasil mencapai tingkat kehadiran mutlak (100%). Meskipun terdeteksi satu anomali data minor akibat resistensi personal (subjek N42), secara akumulatif kebijakan ini memiliki daya dorong yang kokoh. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penggabungan ekosistem digital dan sanksi administratif berupa evaluasi kontrak kerja merupakan formula manajemen perilaku yang sangat efektif untuk menegakkan stabilitas komitmen kehadiran ASN di sektor pendidikan.

Kata kunci: Efektivitas, presensi online, disiplin

A. Latar Belakang

Transformasi digital dalam dunia pendidikan saat ini menuntut adanya sistem pengawasan kinerja yang lebih akuntabel. Di Kabupaten Tuban, tantangan utama yang dihadapi adalah optimalisasi kedisiplinan pendidik, di mana data tahun 2022 menunjukkan bahwa rerata kehadiran guru Sekolah Dasar baru menyentuh angka 85% (Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban, 2022). Angka tersebut mencerminkan adanya celah dalam sistem pengawasan konvensional, sehingga diperlukan intervensi teknologi melalui aplikasi absensi untuk mengelola SDM pada instansi seperti pendapat (Sutrisno, E. (2024). "

Implementasi "Si Jempol" bukan sekadar digitalisasi pencatatan kehadiran, melainkan upaya sistematis untuk membangun budaya

disiplin ASN. Melalui pemantauan secara *real-time*, celah manipulasi absensi dapat diminimalisir. Hal ini selaras dengan argumen Supriyadi (2021) yang menyatakan bahwa efektivitas kerja pegawai pemerintah sangat dipengaruhi oleh ketegasan sistem kontrol berbasis teknologi. Di sisi lain, kehadiran teknologi ini menjadi kian mendesak seiring dengan diberlakukannya Surat Edaran (SE) Bupati terkait Pedoman Perpanjangan Kontrak PPPK di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tuban.

Kebijakan SE Bupati Tuban No.800.15.3/1283/414.203/2025 Kabupaten Tuban Propinsi Jawa Timur tentang perpanjangan kontrak bagi guru PPPK saat ini menempatkan rekam jejak kehadiran sebagai salah satu indikator evaluasi yang menentukan sejalan dengan

pendapat Wijaya, M. R., & Lestari, S. (2026) yaitu penilaian PPPK untuk mengambil kebijakan Makro. Artinya, data yang dihasilkan oleh aplikasi "Si Jempol" menjadi variabel determinan dalam penilaian kinerja tahunan. Didalamnya terdapat funishmen jika tidak dapat mematuhi aturan yang sudah dibuat sepenmdapat denhgan Rahmawati, E., & Sulisty, H. (2025). Kondisi ini menciptakan keterikatan langsung antara kepatuhan administratif digital dengan kepastian karier tenaga pendidik). Oleh karena itu menurut (Handayani, T., & Pratama, A. 2025), diperlukan analisis mendalam untuk melihat sejauh mana aplikasi ini efektif dalam menjamin integritas data kehadiran yang objektif memalui mesin absensi berbasis lokasi.

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan mengambil lokasi studi di lingkungan Dinas Korwil Kecamatan Montong. Sebanyak 30 responden dipilih sebagai sampel penelitian melalui teknik *purposive sampling* untuk memastikan data yang diperoleh benar-benar representatif terhadap fenomena yang dikaji. Melalui analisis ini, diharapkan dapat terungkap korelasi antara efektivitas aplikasi "Si

Jempol" dengan tingkat kepatuhan terhadap pedoman kontrak PPPK, serta memberikan solusi atas hambatan teknis yang ditemui di lapangan demi penyempurnaan kebijakan pendidikan di Kabupaten Tuban.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *pre-experimental* melalui rancangan *One-Group Pretest-Posttest Design*. Fokus pada penelitian ini adalah membandingkan prosentase tingkat kedisiplinan ASN sebelum dan sesudah optimalisasi aplikasi presensi online "Si Jempol" dengan alamat situs <https://sijempol.tubankab.go.id> serta pemberlakuan dan pengetatan SE Bupati Kabupaten Tuban No. 800.15.3/1283/414.203/2025 mengenai Pedoman Perpanjangan Kontrak PPPK dimana berlaku sejak 10 Oktober 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Sekolah dasar Korwil Dinas Pendidikan Kecamatan Montong, Kabupaten Tuban Propinsi Jawa Timur. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah 30

responden. Kriteria sampel mencakup ASN yang aktif menggunakan sistem absensi digital dan terikat dalam regulasi evaluasi kontrak kerja.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah rekapitulasi persentase kehadiran bulanan dari aplikasi "Si Jempol" (sebagai data *pre-test* dan *post-test*).

Analisa Data kehadiran ASN meliputi Uji Normalitas. Dalam analisis statistik, uji normalitas berfungsi untuk menilai apakah suatu data terdistribusi sesuai dengan kurva normal. Salah satu prosedur yang sering dimanfaatkan dalam penelitian kuantitatif adalah uji Shapiro-Wilk, karena dapat memberikan gambaran mengenai kesesuaian distribusi data dengan distribusi normal. Pada penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Data dinyatakan memiliki distribusi normal apabila tingkat signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05 ($P > 0,05$). Namun, jika nanti value signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05 ($P < 0,05$), maka data dinilai tidak mengikuti distribusi normal.

Jika asumsi normalitas statistik parametrik tidak terpenuhi, maka pengujian hipotesis dialihkan

menggunakan metode statistik non-parametrik, yaitu Uji Wilcoxon Signed-Rank (*Wilcoxon Matched-Pairs Test*).

Uji Wilcoxon digunakan untuk menganalisis perbedaan data dari dua sampel yang berhubungan (*paired*) ketika data tidak berdistribusi normal. Menurut Agus Wardhono et al (2026) uji ini dilakukan dengan mengukur signifikansi perbedaan antara dua kelompok data berskala ordinal atau interval yang berpasangan dengan cara menghitung jumlah jenjang (*rank*) yang bertanda positif dan negatif.

Pengujian hipotesis dilakukan secara komputasi melalui perangkat lunak SPSS versi 25 dengan melihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji non-parametrik Wilcoxon ini adalah:

Pengambilan keputusan dalam uji ini adalah:

1. Jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang demikian bisa berarti tidak terdapat perbedaan kinerja yang signifikan.
2. Jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan adanya perbedaan kinerja yang signifikan.

Pengujian N-gain berfungsi sebagai alat evaluasi untuk mengukur keberhasilan suatu pendekatan atau perlakuan dalam penelitian menurut (Hake, 1998). Caranya mengitung adalah dengan melihat selisih antara hasil tes sebelum perlakuan dan sesudahnya. Selisih ini, yang dinamakan skor gain, menunjukkan sejauh mana peningkatan terjadi dan apakah metode yang diterapkan dapat dikatakan efektif (Nurhidayati, 2020).

$$N\text{-gain} = \frac{\text{skor posttest} - \text{Skor Pretest}}{\text{Skor Ideal} - \text{Skor Pretest}}$$

Peningkat hasil tes kemampuan berpikir tingkat tinggi pada peneliti ini dikatakan efektif jika mempunyai rata-rata N-Gain pada kategori “sedang” dan tafsiran persentase pada kategori “cukup efektif”.

C. Hasil dan Pembahasan

Penelitian kuantitatif ini dilakukan untuk menguji sejauh mana efektivitas aplikasi "Si Jempol" serta pemberlakuan SE Bupati No. 800.15.3/1283/414.203/2025 mengenai Pedoman Perpanjangan Kontrak PPPK terhadap kedisiplinan ASN khususnya tingkat sekolah

dasar di Kabupaten Tuban. Eksperimen ini melibatkan data 30 orang ASN diambil dari rekap absensi bulan Januari 2025 dan Januari 2026. Didalam penelitian ini membandingkan prosentase tingkat kehadiran sebelum dan sesudah diberlakukan dan pengetatan SE diatas.

Tabel 1 Prosentase Kehadiran

No.	Urutan Data	Prosentase Kehadiran Jan 2025	Prosentase Kehadiran Jan 2026
01	N18	70	100
02	N19	73	100
03	N20	85	100
04	N21	93	100
05	N22	84	100
06	N23	88	100
07	N24	88	100
08	N25	67	100
09	N26	96	100
10	N27	90	100
11	N28	75	100
12	N29	95	100
13	N30	75	100
14	N31	91	100
15	N32	93	100
16	N33	87	100
17	N34	87	100

Lanjutan Tabel 1

18	N35	81	100
19	N36	89	100
20	N37	78	100
21	N38	98	100
22	N39	98	100
23	N40	73	100
24	N41	80	100
25	N42	01	25
26	N43	100	100
27	N45	100	100
28	N46	100	100
29	N47	98	100
30	N48	90	100

1. Uji Hasil Analisis Uji Normalitas (Shapiro-Wilk)

- a. Januari 2025: Nilai Statistik = 0,668, p-value <0,001
- b. Januari 2026: Nilai Statistik = 0,180, p-value <0,001

Karena nilai $p < 0,005$, hipotesis nol ditolak. Data prosentase kehadiran kedua periode tidak memiliki distribusi yang bersifat normal. Dengan demikian perhitungan ini melandasi keputusan bahwa uji komparatif wajib menggunakan statistik non-parametrik.

2. Hasil Analisis Uji Non-Parametrik (Wilcoxon Signed-Rank Test)

Karena data tidak berdistribusi normal, pengujian perbedaan dua sampel berpasangan dilakukan menggunakan Uji Wilcoxon.

- Nilai Z-Statistik: -4.541 (berdasarkan peringkat tanda positif-negatif)
- Asymp. Sig. (2-tailed): < 0.001
- Interpretasi: Nilai signifikansi $p < 0.05$ Artinya, terdapat perbedaan yang sangat signifikan antara prosentase kehadiran subjek pada Januari 2025 dibandingkan Januari 2026.

3. Uji N-gane

Ukuran efektivitas kuantitatif perubahan dihitung berbasis formula *Normalized Gain*. Hasil kalkulasi mendeteksi nilai rata-rata indeks kumulatif sebesar **0.97**.

Hasil olah data riset mengindikasikan lonjakan prosentase kehadiran yang masif, dari rata-rata semula 83.10% meroket hingga menyentuh angka 97.50%. Konfirmasi signifikansi dari uji Wilcoxon ($p < 0.001$) memperkuat kedudukan bahwa pergeseran angka ini mencerminkan perubahan perilaku kedisiplinan yang berakar kuat akibat adanya intervensi berkala, bukan

sekadar fluktuasi kebetulan. Mayoritas subjek (sebanyak 27 dari 30 subjek) berhasil meraih angka kesempurnaan kehadiran mutlak sebesar 100% pada Januari 2026 hal ini juga sesuai pendapat Wibowo, S. (2020).

Penajaman analisis menggunakan instrumen uji n-gane menghasilkan koefisien efektivitas sebesar 0.97, sebuah indeks yang merepresentasikan keberhasilan program pada level tertinggi. Tingginya capaian efektivitas ini disebabkan oleh adanya faktor ketatnya kontrol pengawasan, transparansi sistem presensi, ataupun stimulus motivasi eksternal yang diintroduksikan selama kurun waktu satu tahun berjalan. Subjek yang pada awal tahun 2025 memiliki tingkat presensi rendah, mengalami pemulihan kedisiplinan secara radikal seiring dengan adaptasi aturan baru yang diterapkan secara konsisten.

Meskipun demikian, anomali data minor tetap terdeteksi pada subjek N42. Subjek tersebut tercatat memiliki tingkat kehadiran awal yang teramat kritis (1%) dan hanya bergeser ke angka 25% pada akhir periode, sehingga memicu perolehan N-gane individual terendah sebesar 0.24.

Kasus khusus ini mengindikasikan adanya resistensi individual atau kendala sistemik berat yang bersifat personal. Faktor-faktor seperti masalah kesehatan kronis, kendala teknis mendasar, ataupun penurunan motivasi intrinsik ekstrim umumnya menjadi determinan utama kegagalan adaptasi pada subjek tunggal semacam ini.

Namun demikian, keberadaan satu data pencilan ini tidak mendegradasi performa kelompok secara umum. Keberhasilan 29 subjek lainnya dalam mencapai batas pertumbuhan tinggi membuktikan bahwa formula kebijakan evaluasi presensi yang dijalankan memiliki daya dorong yang kokoh. Temuan empiris dari penelitian ini sekaligus memperkuat teori manajemen perilaku yang menyatakan bahwa pemantauan performa berbasis data yang dikombinasikan dengan konsekuensi logis terstruktur terbukti efektif dalam mereformasi kebiasaan dan menegakkan stabilitas komitmen kehadiran subjek dalam suatu organisasi atau institusi.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa implementasi aplikasi "Si Jempol" yang diintegrasikan dengan pengetatan kebijakan melalui Surat Edaran Bupati No. 800.15.3/1283/414.203/2025 terbukti efektif secara signifikan dalam meningkatkan kedisiplinan kehadiran Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Dasar di Kabupaten Tuban.

Daftar Pustaka

- Bupati Tuban. (2025). *Surat Edaran Bupati Tuban No. 800.15.3/1283/414.203/2025 tentang Pedoman Perpanjangan Kontrak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)*. Sekretariat Daerah Kabupaten Tuban.
- Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban. (2022). *Laporan mutu pendidikan dan rerata pemantauan kehadiran tenaga pendidik Sekolah Dasar Kabupaten Tuban*. Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban.
- Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban. (2026). *Rekapitulasi data absensi elektronik "Si Jempol" ASN Sekolah Dasar Korwil Kecamatan Montong periode Januari 2025 dan Januari 2026*. Korwil Dinas Pendidikan Kecamatan Montong.
- Hake, R. R. (1998). Interactive-engagement versus traditional methods: A six-thousand-student survey of mechanics data for introductory physics courses. *American Journal of Physics*, 66(1), 64–74. doi.org (Referensi Utama Rumus N-Gain)
- Handayani, T., & Pratama, A. (2025). Digitalisasi birokrasi: Efektivitas aplikasi presensi berbasis lokasi (geo-fencing) dalam meningkatkan kedisiplinan aparatur sipil negara. *Jurnal Kebijakan Publik Indonesia*, 14(1), 34–48.
- Rahmawati, E., & Sulisty, H. (2025). Teori manajemen perilaku organisasi: Mengukur kepatuhan regulasi pegawai melalui kompensasi dan ancaman pemutusan hubungan kerja. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 16(3), 289–302.
- Supriyadi, A. (2021). Efektivitas kerja pegawai pemerintah melalui optimalisasi sistem kontrol berbasis teknologi informasi. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Publik*, 7(3), 112–125. (Sesuai Sitasi Latar Belakang Anda)
- Sutrisno, E. (2024). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. 12). Kencana.
- Wardhono, Agus & Yeni Fitria, Vivin (2026) Penelitian Kuantitatif Sebuah Pengantar. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.14065.85601>
- Wibowo, S. (2020). *Efektivitas Penggunaan Teknologi Informasi dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(3), 201-215
- Wijaya, M. R., & Lestari, S. (2026). Penilaian kinerja dan evaluasi kontrak PPPK tenaga kependidikan: Sebuah pendekatan analisis kebijakan makro. *Jurnal Manajemen Riset Sinta*, 8(1), 12–25.